

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG (KPKNL)
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**ASRIN MANIK
NPM : 10 832 0148**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

Document Accepted 27/2/24

**JUDUL : PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN
NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN**

NAMA : ASRIN MANIK

NIM : 10 832 0148

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

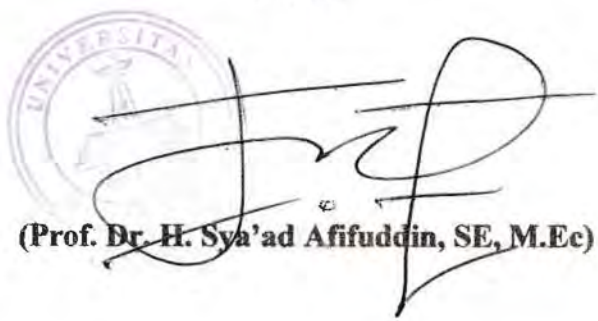

(Dra. Isnaniah LKS, M.MA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan


(Ihsan Effendi, SE, M.Si)


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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2014

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

RINGKASAN

Asrin Manik NPM. 10.832.0148. "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan

Remunerasi hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sample yaitu pegawai yang berjumlah 49 orang dijadikan responden penelitian, dengan demikian penelitian ini disebut sample sensus.

DAFTAR ISI

RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitan	6
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Remunerasi	
1. Pengertian Remunerasi.....	7
2. Pengertian Tunjangan.....	9
3. Tujuan Tunjangan	10
4. Prinsip-prinsip Program Tunjangan	12
5. Kategori Program Tunjangan.....	13
6. Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara	14
B. Kepuasan Kerja	
1. Teori Kepuasan Kerja.....	18
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	27
C. Kerangka Konseptual	29

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	32
C. Definisi Operasional Variabel	32
D. Jenis Sumber Data,	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	35

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

A. Hasil penelitian.....	37
1. Sejarah dan Perlembangan KPKNL/DJKN	37
2. Visi dan Misi.....	40
3. Tugas dan Fungsi KPKNL/DJKN.....	41
4. Struktur Organisasi	41
5. Tinjauan Terhadap KPKNE	46
B. Penyajian data Responden.....	49
C. Penyajian Data Angket Responden	54
D. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
1. Uji Hipotesis	60
2. Uji Signifikan Simultan	61
3. Koefesien Determinasi (R ²).....	62

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

I. Kesimpulan	63
---------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Reformasi birokrasi salah satu cara yang tepat untuk membangun kepercayaan rakyat. Reformasi birokrasi ialah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Reformasi birokrasi ruang lingkupnya tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur, namun juga terkait perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkah laku. Hal ini berhubungan dengan permasalahan yang bersinggungan dengan authority atau formal power (kekuasaan).

Dengan perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah banyak melahirkan tantangan-tantangan yang semakin besar, khususnya bagi lembaga-lembaga pemerintahan. Setiap lembaga pemerintah dituntut untuk mendefinisikan visi, misi, dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Hal tersebut mengakibatkan adanya tuntutan atas perubahan internal birokrasi tersebut, menuju terwujudnya pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, profesional dan akuntabel sesuai dengan prinsip good governance. Prinsip tersebut memberikan pengaruh kuat dalam pemerintahan Indonesia, yaitu menuntut adanya perubahan-perubahan dalam

UNIVERSITAS MEDAN AREA Di samping itu, juga perlu adanya peningkatan sumber

daya manusia aparatur yang mampu mencermati berbagai perubahan paradigma akibat perkembangan lingkungan yang strategis.

Aparatur pemerintah dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis, berkeadilan, efektif dan efisien dengan menghormati hukum yang mendorong terciptanya partisipasi dan pemberdayaan.

Dalam hal peningkatan mutu aparatur pemerintah sebagai modal dasar pembangunan nasional, maka kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian.

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerjasama secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Unsur sumber daya manusia dan sistem pemerintahan yang fleksibel

terhadap lingkungan perubahan menjadi semakin menentukan bagi

keberhasilan pencapaian tujuan yang diharapkan. Beberapa pakar menyatakan bahwa salah satu penyebab keterpurukan perekonomian Indonesia adalah rendahnya komitmen dan kinerja penyelenggaraan negara. Kinerja pegawai merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara Negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Minimnya gaji yang diterima oleh PNS diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kesejahteraan PNS secara layak dan merata. Berbagai sorotan dilontarkan terhadap gaji PNS, mulai dari keluhan PNS sendiri, sampai dengan akibat-akibat yang ditimbulkan oleh masih kecinya kesejahteraan yang diterima PNS.

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki pengertian sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja dalam tugas di organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan.

Kenaikan gaji hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus

dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Dengan pengembangan sistem remunerasi pegawai yang berdasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai maka diharapkan dapat mengurangi terjadinya penyalahgunaan kewenangan berupa tindakan korupsi.

Buruknya kualitas pelayanan publik juga ditunjukkan pada beberapa jenis layanan publik masih ditemukan adanya praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Kondisi ini terjadi karena adanya beberapa situasi yang mempengaruhi aparat pemerintahan melakukan KKN. Di satu sisi aparat pemerintahan memiliki tingkat penghasilan yang rendah dan di sisi yang lain dihadapkan dengan tingkat kebutuhan yang tinggi. Hal ini mendorong aparat pemerintahan untuk melakukan KKN guna memenuhi kebutuhannya. Pada awalnya perilaku ini merupakan upaya darurat untuk memenuhi kebutuhan yang tidak tercukupi. Tetapi pada tahap selanjutnya berkembang menjadi perilaku dan budaya dari aparat pemerintahan.

Aparat pemerintahan melakukan korupsi secara terbuka misalnya dengan meminta "uang administrasi atau uang rokok" dari warga masyarakat yang memerlukan pelayanan. Perilaku korupsi ini diterima di masyarakat sebagai suatu hal yang normal dan wajar karena gaji pegawai negeri sipil yang tidak mencukupi (Prasojo, 2006, h.298).

KKN merupakan ciri yang menonjol pada birokrasi yang buruk saat ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA Hampir setiap hari media massa baik elektronik maupun

cetak memberitakan kasus korupsi yang dilakukan oleh para aparat pemerintahan. Korupsi dilakukan secara berjamaah dari mulai level pegawai terendah sampai dengan pegawai level tertinggi di setiap unit pemerintah. Akhir-akhir ini tidak jarang terlihat pejabat-pejabat tinggi tertangkap tangan sedang melakukan KKN.

Remunerasi hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Selain itu, untuk efektifitas remunerasi perlu dilakukan pembinaan mental terhadap PNS yang terbiasa berperilaku korup bila diberikan amanah, dan menyiapkan sanksi bagi PNS yang tidak amanah dalam melaksanakan tugasnya.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan”**.

B. Perumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini, maka dirumuskan masalahnya sebagai: “Apakah ada Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara

UNIVERSITAS MEDAN AREA
“Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan”.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan.

D. Mamfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini penulis harapkan dapat bermamfaat sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang kepuasan bekerja khususnya dalam satu instansi maupun lembaga.
2. Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan. mengenai Pengaruh Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Bagi peniliti baru ataupun calon peniliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan pemasukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Remunerasi

1. Pengertian Remunerasi

Kata remunerasi menurut Oxford American Dictionary, Remuneration adalah Payment atau Reward yang Berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku Management sumber daya Manusia yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi Buruh Internasional (International Labour Organization/ILO) menyebutnya dengan istilah Remuneration.

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Sedangkan pengertian remunerasi menurut kamus berbahasa Indonesia adalah "Pembelian hadiah, (jasa atau lainnya), imbalan. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Remunerasi yang ada ditubuh Pelayanan kekayaan Negara dan lelang adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Khusus Pembinaan keuangan Negara pada Kemenkeu dengan didasari atas tingkat tanggungjawab dan resiko

kegiatan yang diimban (Efendi, 2009), Remunerasi pemerintahan

adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean and good governance. Namun pada tatanan pelaksanaannya, Perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tatanan pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawasinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut, dilaksanakan untuk menghapus kesan Pemerintahan yang selama ini dinilai buruk. Antara lain ditandai oleh indikator:

1. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani atau feodal style, dsb.)
2. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme)
3. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara.
4. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
5. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Aparatur negara adalah bagian dari pemerintahan. Maka dalam konteks reformasi birokrasi dilingkungan tersebut, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (Reformasi bidang kultural). Sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya

UNIVERSITAS MEDAN AREA maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi

(kolusi). Sesuai dengan Undang-undang NO. 17 tahun 2007, tentang Rencana pembangunan Nasional jangka panjang 2005-2025 dan Peraturan MenegPAN, Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008, tentang Pedoman umum Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diperuntukan bagi seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Yang berdasarkan urgensinya dikelompokkan berdasarkan skala prioritas kedalam tiga kelompok:

1. Prioritas pertama adalah seluruh Instansi Rumpun Penegak Hukum, rumpun pengelola Keuangan Negara, rumpun Pemeriksa dan Pengawas Keuangan Negara serta Lembaga Penertiban Aparatur Negara.
2. Prioritas kedua adalah Kementerian/Lembaga yang terkait dengan kegiatan ekonomi, sistem produksi, sumber penghasil penerimaan Negara dan unit organisasi yang melayani masyarakat secara langsung termasuk Pemda.
3. Prioritas ketiga adalah seluruh kementerian/lembaga yang tidak termasuk prioritas pertama dan kedua.

2. Pengertian Tunjangan

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2004) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan diluar gaji sebagai bantuan.sokongan.

Menurut Hariandja (2002) tunjangan adalah jenis kompensasi lain

dimana hampir semua organisasi memberikannya dan sangat luas dan

penting, termasuk juga peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang Marusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, seperti rasa aman dari kemungkinan terjadinya resiko dilakukannya pemutusan hubungan kerja, mengalami gangguan kesehatan, kebutuhan untuk beristirahat dari pekerjaan, kebutuhan untuk berinteraksi secara akrab dengan orang lain, dan lain-lain.

Tunjangan dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti benefit and services, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain. Tunjangan dan pemberian fasilitas digunakan sebagai pemberian yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Tujuan Tunjangan

Menurut Simamora(2004) tunjangan digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut :

1. Meningkatkan moral kerja pegawai
2. Memotivasi pegawai
3. Meningkatkan kepuasan kerja
4. Memikatkan pegawai-pegawai baru
5. Menjaga agar serikat pekerja tidak campurtangan
6. Menggunakan kompensasi secara lebih baik

7. Meningkatkan keamanan pegawai

8. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
9. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai

Program tunjangan karyawan haruslah direncanakan secara cermat dan tujuan-tujuan disusun untuk digunakan sebagai pedoman guna menyusun program dalam menentukan kombinasi tunjangan yang optimal, langkah ini sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item tunjangan
2. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yang tersedia guna mengikuti semua biaya tunjangan untuk periode mendatang.
3. Menentukan preferensi kepada setiap item tunjangan menggunakan beberapa tipe skala numeric tertimbang yang dimasukkan persyaratan-persyaratan legal preferensi karyawan dan preferensi manajemen.
4. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai tunjangan.

Orang yang membuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan berbagai item tunjangan preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, perkiraan biaya-biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap paket tunjangan.

Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa tunjangan-tunjangan dinamakan juga jaminan sosial. Beberapa perusahaan memberikan secara tetap (tunjangan tetap) tanpa memperhatikan kehadiran kerja, terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan tunjangan secara tidak tetap atau berdasarkan kehadiran bekerja (tunjangan tidak tetap). Perusahaan pada

UNIVERSITAS MEDAN AREA memenuhi harapan pekerja mengenai upah serta perbaikan

tunjangan dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Perusahaan dapat memberikan tambahan upah dan atau tunjangan bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa pekerja dapat memberikan peningkatan kinerja. Dengankata lain setiap peningkatan upah dan tunjangan perlu diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai secara proporsional.

4. Prinsip-Prinsip Program Tunjangan

Menurut Simamora(2004 : 22). supaya program tujangan memberikan kontribusi bagi organisasi, setidaknya-tidaknya sama dengan biaya yang telah dikeluarkan bagi program tersebut. Terdapat beberapa prinsip umum yang sebaiknya diterapkan:

1. Tunjangan karyawan haruslah memenuhi kebutuhan nyata.
2. Tunjangan-tunjangan haruslah dibatasi kepada aktivitas aktivitas dimana kelompok lebih eifsien dibandingkan individu.
3. Program tujangan haruslah bercirikan fleksibilitas yang memadai Demi memungkinkan adaptasi terhadap berbagai kebtuhan-kebutuhan karyawan.
4. Jika perusahaan ingin meraih apresiasi dan penyediaan jasa-jasa karyawan, perusahaan haruslah melakukan progam komunikasi yang ekstensif dan terencana dengan baik.
5. Biaya tunjangan haruslah dapat dikalkulasi dan ketentuannya haruslah dibuat bagi pendanaan yang sehat.

Penerapan sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu

pada 5 Prinsip (Santoso,2012) yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
 © Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
 Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

1. Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan.
2. Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggungjawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi.
3. Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal)
4. Kompetitif, di mana gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama disektor swasta, guna menghindari brain drain.
5. Transparan, dalam arti PNS hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

5. Kategori Program Tunjangan

Program tunjangan pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori yaitu :

1. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) serta memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan pegawai dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami pegawai secara tidak terduga. Sedangkan program tunjangan yang termasuk dalam kelompok ini adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, uang pensiun serta asuransi selama bekerja atau asuransi tenaga kerja.
2. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi pegawai. Hal ini meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil bagi pegawai perempuan. Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan pegawai selama

UNIVERSITAS MEDAN AREA. Yang termasuk dalam tunjangan ini adalah

tersedianya kendaraan kantor, ruang kantor yang nyaman bagi pegawai, dana dan tempat parkir yang aman.

6. Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN)

Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kementerian Keuangan dan PNS lain yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungan Kementerian Keuangan. TKPKN diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja. Karenaitu, TKPKN juga tepat bila dikatakan sebagai "tunjangan kinerja" bagi pegawai Kementerian Keuangan. TKPKN adalah remunerasi yang diberikan kepada pegawai Kementerian Keuangan. TKPKN pertama kali dibayarkan pada tahun 1971 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1971. Pada saat itu, TKPKN ditulis dengan ejaan "Tundjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara" atau disingkat "TCPKN". Orang biasa menyebutnya hanya dengan "Tundjangan Khusus" saja dengan singkatan "TC" [baca: te-se]. Sebutan TC masih terucapkan hingga sekarang, bahkan oleh pegawai angkatan terbaru sekalipun.

TKPKN juga diberikan kepada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di lingkungan Kementerian Keuangan, baik yang telah mendapatkan Surat Keputusan Pengangkatan Sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (SK CPNS) maupun yang belum mendapatkan SK CPNS (pegawai harian). Contoh pegawai harian adalah peserta ujian saringan masuk PNS Kementerian Keuangan yang dinyatakan lulus dan yang lulusan STAN yang magang di lingkungan

Tunjangan Pokok diberikan kepada semua pegawai tanpa kecuali. Standar pemberian tunjangan pokok remunerasi/TKPKN terakhir di Kemenkeu adalah Keputusan Menteri Keuangan Nomor 289/KMK.01/02007. Berdasarkan Kepmenkeu tersebut remunerasi Kemenkeu diberikan dalam 27 grade/peringkat sebagai berikut pada Tabel II.1:

Tabel II.1

Daftar Grade/Peringkat Remunerasi Kementerian Keuangan

No.	Grade	Tunjangan	Gol/Ruang	Eselon	Keterangan
1	27	46.950.000			
2	26	41.550.000			
3	25	36.770.000	IV/e	EselonI	
4	24	32.540.000			
5	23	24.100.000			
6	22	21.330.000	IV/d	EselonII	
7	21	18.880.000			
8	20	16.700.000			
9	19	12.370.000			
10	18	10.670.000			
11	17	9.360.000			
12	16	6.930.000	III/d	EselonIV	
13	15	6.030.000			
14	14	5.240.000			
15	13	4.370.000	III/b	EselonV	
16	12	3.800.000	III/b	Pelaksana	
17	11	3.450.000			
18	10	3.140.000			
19	9	2.850.000			
20	8	2.550.000	II/c	Pelaksana	
21	7	2.360.000			
22	6	2.140.000			
23	5	1.950.000			
24	4	1.770.000			
25	3	1.610.000	I/c	Pelaksana	
26	2	1.460.000			
27	1	1.330.000	I/a	Pelaksana	

Sumber: Wikiapbn "TKPKN", 2012

B. Pengertian Kepuasan Kerja

Sebelum masuk kedalam bahasan kepuasan kerja maka terlebih dahulu melihat pengertian mengenai kerja. menurut Malayu Hasibuan (2006:41) kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Osborn (1985:4) mengatakan bahwa "kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain" Ketika seorang individu bekerja pada suatu organisasi, instansi ataupun perusahaan maka hasil kerja yang ia selesaikan akan mempengaruhi terhadap tingkat produktivitas organisasi. oleh karena itu, pandangan dan juga perasaan individu terhadap pekerjaannya harus tetap terjaga pada sisi positif dari pekerjaannya dengan kata lain individu tersebut harus memiliki dan menjaga kepuasan kerjanya agar produktivitasnya dapat terus ditingkatkan. Adapun pengertian kepuasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut : Menurut Marihot Tua Efendi (2002:290) kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu: seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu, karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Malayu S.P. Hasibuan (2006:202)

kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antar keduanya. Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Cherington (1987:82) "kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya".

Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 1982:42). Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Gibson Ivanicevic Donely, 1985:464-465). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
pekerjaannya Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Suryana Sumantri

(2001:83), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang telah cukup terkenal adalah :

- a. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy theory). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat disparansi, tetapi merupakan disparansi yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- b. Teori Keadilan (Equity theory). Teori ini mengungkapkan bahwa orang yang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman,

kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya dimasa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

- c. Teori dua faktor (Two factor theory). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerjanya terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidak

ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Teori Motivator-Hygiene (M-H) Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori motivator-hygiene (M-H) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori H-M sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Namun penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan turnover SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Pada intinya, teori H-M justru kurang sependapat dengan pemberian balas jasa yang tinggi, seperti strategi golden handcuff. karena balas jasa yang tingginya mampu menghilangkan ketidakpuasan kerja dan tidak mampu mendatangkan kepuasan kerja (balas jasa hanyalah faktor hygiene, bukan motivator).

Untuk mendatangkan kepuasan kerja, Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan job enrichment, yaitu suatu upaya menciptakan pekerja dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar. Dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja.

Konteks “puas” dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu individu akan merasa puas apabila diamengalami hal-hal :

Apabila hasil atau imbalan yang didapat individu tersebut lebih dari yang diharapkan. Masing-masing individu memiliki target pribadi, apabila mereka termotivasi untuk mendapatkan target tersebut, mereka akan bekerja keras. Pencapaian hasil dari kerja keras tersebut akan membuat individu merasa puas. Apabila hasil yang dicapai lebih besar daripada standar yang ditetapkan. Apabila individu memperoleh hasil yang lebih besar dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut memiliki produktivitas yang tinggi dan layak mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Apabila yang didapat oleh karyawan sesuai dengan persyaratan yang diminta dan ditambah dengan ekstra yang menyenangkan, konsisten untuk setiap saat serta dapat ditingkatkan setiap waktu. Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan Equity Model Theory atau teori kesetaraan. Ininya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran, perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada tiga tingkatan pembayaran, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain.



3. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan. Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relatif atau Relative Deprivation Theory dalam (Veithzal Rivai, 2004:477), ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran, menurut teori ini adalah :

1. Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan
2. Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan
3. Ekspektasi untuk menerima pembayaran lebih
4. Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan
5. Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan

Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk. Apakah kepuasan kerja para pegawai dapat ditingkatkan atau tidak, tergantung dari apakah kompensasi yang diberikan kepadanya telah memenuhi harapan dan keinginannya atau belum. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, maka kepuasan kerja akan meningkat. Dalam kasus lain, kepuasan kerja karyawan merupakan umpan balik yang mempengaruhi self-image dan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut

dan sebaliknya adalah faktor ekstrinsik, faktor ekstrinsik yaitu faktor yang

berasal dariluardiri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungankerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Secara teoritis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjasangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, perilaku, locus of controlpemuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yangbiasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah:

- a. isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual.
- b. supervisi
- c. organisasi dan manajemen
- d. kesempatan untuk maju
- e. gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
- f. rekan kerja

Kondisi pekerjaan (Chruden & Sherman, 1972:312-313). Selain itu, menurut Job Descriptive Index (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah :

1. Bekerja pada tempat yang tepat
2. Pembayaran yang sesuai
3. Berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor apa yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain

hubungan dengan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-

aturan. Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2004:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. Gaji yang layak dan adil

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Sifat pekerjaan monoton atau tidak Menurut Stephen Robbins (2003:108) ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baik mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.
- b. Imbalan yang wajar Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Bila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.
- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja

kepuasan tidak. Berdasarkan ini yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih

menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

- d. Rekan kerja yang suportif Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi social. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Perilaku dari bos seseorang juga merupakan penentu utama kepuasan. Studi-studi umumnya menemukan bahwa kepuasan kerja ditingkatkan bila penyalah langsung memahami dan secara bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat pribadi terhadap mereka. Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Edwin B. Flippo (1995:116) mengemukakan mengenai beberapa keinginan karyawan dalam

suatu organisasi, yaitu :(a) Upah,(b) Keterjaminan Pekerjaan,(c) Teman-teman sekerja yang menyenangkan,(d) Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan,(e) Pekerjaan yang berarti,(f) Kesempatan untuk maju,(g) Kondisi kerja yang nyaman,(h) Kepemimpinan yang mampu dan adil,(i) Perintah dan pengarahan yang masuk akal,(j) Suatu organisasi yang relevan secara sosial.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individukaryawan berbeda standar kepuasannya. indikator untuk mengukurnya pun dapatberbeda-beda tergantung pada perusahaan/oraganisasi yang menetapkannya.

Pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi. informasi yang didapat dari kepuasan kerja ini bisa melalui tanya jawab secara perorangan. dengan angket ataupun dengan pertemuan suatu kelompok kerja. Kalau menggunakan tanya jawab sebagai alatnya, maka guru diminta untuk merumuskan tentang perasaannya terhadap aspek-aspek pekerjaan. Cara lain adalah dengan mengamati sikap dan tingkah laku orang tersebut (As'ad.2007:111). Di dalam pengukuran kepuasan kerja, metode yang digunakan adalah dengan membuat kuesioner yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja yang meliputi faktor finansial, faktor fisik, faktor sosial dan faktor psikologi. yang kemudian disebar pada responden untuk dijawab atau diisi sesuai keadaan yang sebenarnya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian guru terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun

faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

1. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan guru terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi guru dapat terpenuhi. Hal ini meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik guru. Hal ini meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan guru dan umur.
3. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama guru, dengan atasannya maupun guru yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan guru. Hal ini meliputi: minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan focus karyawan atau perusahaan, yaitu :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Selain hal di atas, faktor-faktor berikut ini yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

C. Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan oleh Tika Sari (2008), "Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan." Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat tanggapan responden yang mana tanggapan ini merupakan keadaan yang dirasakan oleh responden selama menjadi pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan.

Berdasarkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat Probabilitas yang signifikan. Berdasarkan uji t menguji makna atau keberartian koefisien regresi parsial yang menunjukkan bahwa secara parsial antara Remunerasi dan Kepuasan kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang

(KPKNL) Medan. Seiring dengan penelitian terdahulu lebih jelasnya dapat ditunjukkan kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



Gambar 1.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Prof. Dr. S. Nasution definisi hipotesis ialah "pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya". (Nasution: 2008) Berdasarkan teori yang ada, maka penulis mengajukan suatu hipotesis yang merupakan terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun yang menjadi Hipotesis dalam penelitian ini adalah : "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan".

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variable bebas terhadap variable terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 30 A Medan

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih tiga bulan yang dimulai dari bulan Januari 2013 dan berakhir pada bulan April 2014, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel III. I
Rincian Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN (BULAN)2013 - 2014											
		Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	■	■										
2	Pengumpulan Data		■	■									
3	Analisis Data				■	■	■						
4	Bimbingan Skripsi							■	■	■	■		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/2/24

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiono (2012:72) bahwa "Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek/subjek". Populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan operasional pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan sebanyak 49 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono (2012:73) "Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya". Yang akan diambil pada Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) menggunakan teknik penarikan sampel dengan mengambil seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sample yaitu pegawai yang berjumlah 49 orang dijadikan responden penelitian. dengan demikian penelitian ini disebut sample sensus.

C. Defenisi Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional variabel-variabel yang digunakan dalam penilitan ini adalah:

1. Remunerasi

- Penentuan Pembayaran tunjangan
- kesesuaian prestasi kerja

Kesesuaian tanggung jawab
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
 Kesesuaian tingkat

Document Accepted 27/2/24

- Kesesuaian pengorbanan yang diberikan Remunerasi yang diusulkan (Gaji, tunjangan. Insentif dengan komposisi yang bisa memacu kinerja individu dan organisasi sejalan dengan reformasi. Juga mekanisme insentif dan disinsentif)

2. Kepuasan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin
2. Bertanggung jawab
3. Bekerja dengan sungguh sungguh
4. Merasa memiliki

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) , data kualitatif yaitu data yang berbentuk angka di skorkan. Sementara sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui observasi dan wawancara dari kuesioner yang disebar. Data tersebut berupa tanggapan karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL) Medan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian

berupa dokumen atau laporan berupa gambaran umum lokasi penelitian dan data lainnya relevan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data mengacu pada cara apa data yang diperlukan dalam penelitian bisa diperoleh. Kaitannya dengan hal tersebut, serta dapat melihat konsep analitis dari penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu dengan cara mencari dan mengumpulkan data serta informasi dari berbagai literatur yang ada kaitannya dengan masalah penelitian.
2. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan komunikasi langsung dengan para karyawan atau pihak manajemen perusahaan jasa layanan dan bagian administrasi perusahaan. Dalam pengumpulan data angket penulis menggunakan skala lickert untuk mengukur jawaban dari responden.
3. Kusioner (Questioner), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarikan untuk mendapatkan keterangan dari sumber data. Skala yang digunakan ada 5 tingkatan dimana 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Ragu-ragu	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2012:87)

F. Teknik Analisa Data

1. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis Regresi Linier sederhana dengan menggunakan menurut Sugiyono. (2012:204) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Dimana

Y = Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)

X = Variabel bebas (Kepuasan Kerja karyawan)

a = Konstanta

bx = Koefisien Regresi

Peneliti menggunakan alat bantu program SPSS for windows 17.0 untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variable bebas terhadap variable terikat dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Kriteria pengujian

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel} \alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel} \alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan koefisien

determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

varians atau penyebaran dari variable-variable bebas yang menerangkan

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

terhadap variable terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variable terikat dipengaruhi oleh variable bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai 9.668 hal ini menunjukkan jika variabel bebas (X) berupa Remunerasi meningkat 1% maka kepuasan kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan negara dan Lelang Medan akan meningkat.
2. Variabel Remunerasi diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($4.103 > 2.021$) sehingga dapat disimpulkan Remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan.
3. Variabel kesejahteraan diperoleh nilai thitung $>$ ttabel ($4.707 > 2.021$) sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif pada pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan.
4. Nilai R Square yang diperoleh 0,352. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 32.5$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 32,5 kepuasan kerja pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi.

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Tunjangan yang telah diberikan kepada pegawai Kanwil II DJKN Medan lewat program reformasi birokrasi belum dapat memenuhi harapan pegawai atas besarnya jumlah yang diperoleh, dan terpenuhinya yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, walaupun tunjangan itu sendiri tidak memiliki pengaruh positif yang tinggi terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja sudah sangat memuaskan atasan pegawai, namun sesuai dengan hasil penelitian ini, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai banyak sedikitnya pasti dipengaruhi oleh remunerasi, hal ini perlu mendapatkan perhatian dari tingkat wilayah khususnya di DJKN Medan.

DAFTAR PUSTAKA

A Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Alex S. Nitisemito (2006). *Manajemen Personalita: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Dedy Mulyana (2010). *Ilmu Komunikasi*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Faustino Cardoso Gomes (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*. Haji Masagung, Jakarta.

Robert L. Mathis (2006). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Pomadi. *Upaya Meningkatkan Kinerja PNS* (<http://pomadi.simbolon.blogspot.com>. diakses 08 Februari 2014).

Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono (2012). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*. Alfabeta. Bandung.

(2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Jakarta.

Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Bumi Aksara. Jakarta.

Veithzal Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Winardi (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafiti. Jakarta.

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 30/KMK.01/2007 *Tentang Reformasi Birokrasi Departemen Keuangan*.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 31/KMK.01/2007 *Tentang Reformasi Birokrasi Departemen Keuangan*

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/2/24