

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Remunerasi

2.1.1.1 *Definisi Remunerasi*

Istilah remunerasi sering kali disamaartikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedaanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali di bahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi (Nasution, 2019). *Remuneration* memiliki kata dasar *remunerate* yang berarti membayar atau juga dapat disebut mengupahi (Pratama 2017). Dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu (Pratama 2017).

Remunerasi adalah penerimaan pegawai yang telah memberikan sumbangsih tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, meliputi gaji, tunjangan melekat gaji, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif, honorarium,bonus, jaminan kesehatan, kematian dan pensiun.

“Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja (Teja, 2017).

Remunerasi mengacu kepada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial (transaksional) maupun non-finansial (relasional) (Angliawati, 2016).

2.1.1.2 Indikator Remunerasi

Indikator indikator dalam remunerasi adalah sebagai berikut (Aprianti, 2018) :

- 1) Gaji dan tunjangan kerja
- 2) Program kesehatan dan program pensiun
- 3) Kenaikan pangkat dan promosi jabatan

2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi

Standar gaji memang dibuat sendiri oleh masing-masing perusahaan secara internal. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi standar gaji tersebut. Baik dari sisi internal maupun dari sisi eksternal. Faktor-faktor ini harus diperhatikan oleh tim yang merumuskan sistem remunerasi di perusahaan, agar tepat dan jitu dalam membangun sistem remunerasi yang menarik.

1) Ketetapan Pemerintah

Tak pelak untuk sebagian besar perusahaan, penetapan UMK mempengaruhi sistem remunerasi di perusahaan. Khususnya perusahaan yang memiliki level karyawan terendah yang masih menggunakan upah sesuai UMK. Dalam hal ini banyak perusahaan berpegang pada Ketentuan Pemerintah tentang Upah Minimum Kota (UMK) sebagai pegangan untuk menetapkan tingkat upah patokan bagi perusahaannya. Meskipun hanya berlaku untuk jabatan pelaksana tingkat terendah, namun kadang kala memberikan efek sundulan yang signifikan kepada level di atasnya. Oleh karenanya, ketetapan pemerintah ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sistem remunerasi perusahaan.

2) Tingkat Gaji di Pasaran

Dalam kebijakannya, perusahaan dapat menempatkan diri berada di level mana. Apakah level setara pasar, di bawah pasar atau di atas pasar. Semua ini semata-mata lebih kepada strategi perusahaan. Perusahaan mengacu pada besarnya upah/gaji yang dibayar oleh perusahaan-perusahaan lain terutama yang beroperasi pada sektor yang sama. Tingkat upah yang berlaku di pasaran diperoleh melalui kegiatan *benchmarking* atau survei imbalan (salary survey). Sebagai karyawan, tentu akan mencari gaji yang lebih tinggi. Sehingga jika perusahaan anda pada sektor yang sama dengan perusahaan lain (kompetitor) menawarkan remunerasi yang kalah menarik dengan kompetitor, maka bisa jadi talent yang anda incar akan berpaling ke kompetitor. Bahkan bisa jadi karyawan anda juga melirik kompetitor tersebut yang lebih hijau rumputnya.

3) Kemampuan Perusahaan

Pada hakikinya, bagaimanapun sistem remunerasi yang ingin dibuat, akan kembali kepada kemampuan perusahaan (*company's ability to pay*). Yang menjadi acuan utama adalah kemampuan finansial perusahaan untuk membayar. Perusahaan mungkin ingin membayar upah/gaji seperti dibayar oleh perusahaan lain tetapi pada saat itu kondisi perusahaan belum memungkinkan. Jika hal ini terjadi, maka untuk menarik talent atau mempertahankan karyawan yang ada, anda dapat memberikan sesuatu yang lain selain gaji yang tinggi. Misalnya nama jabatan yang keren-keren, waktu kerja yang fleksibel, atau suasana kerja yang menyenangkan

4) Kemauan Perusahaan

Kadang kala perusahaan tidak melihat kondisi pasar maupun faktor-faktor lain, tetapi hanya berpegangan pada apa yang menurut

perusahaan itu wajar dan pantas. Bisa saja perusahaan besar tidak memperdulikan kondisi pasar, dan percaya diri dengan remunerasi yang dibuatnya. Tentu saja dengan tetap memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5) Kualifikasi SDM Yang Dicari

Ada satu anekdot yang sangat menggelitik didalam sistem remunerasi, yaitu *If You Pay Peanut, You Get Monkey*. Jika anda hanya mampu membayar gaji senilai Agya, maka anda tentu tidak bisa mendapatkan SDM kelas BMW. Oleh karenanya Perusahaan harus berani membudget lebih banyak untuk meng-hire SDM yang lebih baik.

6) Tuntutan Pekerja

Faktor terakhir yang mempengaruhi sistem remunerasi adalah adanya tuntutan pekerja. Apalagi dijamin saat ini dimana pekerja dengan mudahnya dapat membentuk Serikat Pekerja. Tuntutan pekerja akan menentukan pula tingkatan imbalan yang dibayar perusahaan. Tuntutan pekerja dan kemauan perusahaan biasanya akan dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Definisi motivasi

Motivasi merupakan elemen yang sangat penting dari perilaku. Akan tetapi, motivasi bukan satu satunya penjelasan mengenai perilaku. Motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, proses meningkatkan motivasi pegawai untuk bertindak dan mencapai tugas

yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka (Teja, 2017).

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Menurut Maslow indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah (Hosnawati, 2016) :

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk sehari-hari seperti rumah, pakaian, minuman, udara untuk bernafas dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu kebutuhan dari perlindungan dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk diterima dalam pergaulan kelompok maupun masyarakat, dicintai, dan mencintai.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan dan masyarakat di lingkungannya.
- 5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan memuaskan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*) (Sisardi, 2016).

a) Faktor Internal

1. Kematangan diri

Seseorang yang memiliki sifat egois dan manja biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan, sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu, kebiasaan yang dibawa sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya (Sisardi, 2016).

2. Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena telah memiliki wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan lebih rendah. Demikian juga sebaliknya, jika pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manager maka akan membuat karyawan tersebut memiliki motivasi rendah dalam bekerja (Sisardi, 2016).

3. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan (Sisardi, 2016).

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras (Sisardi, 2016).

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja (Sisardi 2016).

6. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan karyawan dapat tercermin dari produktivitas kerja yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah dan sejumlah indikator positif lainnya yang akan meningkatkan kerja perusahaan (Sisardi,2016).

b) Faktor eksternal

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja (Sisardi, 2016).

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang diberikan perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Suatu hal yang penting terhadap retensi karyawan adalah mempunyai kompensasi kompetitif artinya harus dekat dengan

apa yang diberikan oleh perusahaan yang lain dan apa yang dinyatakan karyawan sesuai dengan kapabilitas, pengalaman dan kinerjanya, apabila tidak dektar perputaran akan lebih tinggi (Sisardi, 2016).

3. Supervisi yang baik

Menurut (Mathis dan Jackson, dalam Sisardi 2016), menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang lain atau pegawai lain agar bersemangat dan dapat menghasilkan hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang tersebut. Oleh karena itu, seorang supervisor dituntut untuk pengenalan atau pemahaman akan sifat dan karakteristik bawahannya, suatu kebutuhan yang dilandasi oleh motivasi dengan penguasaan supervisor terhadap perilaku dan tindakan yang dibatasi oleh motivasi, maka supervisor akan mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai keinginan organisasi (Sisardi, 2016).

4. Ada Jaminan Karier (penghargaan atau prestasi)

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang selama masa hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan baik

berupa promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut (Sisardi, 2016).

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi tempat bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan. Sehingga, status dan kedudukan ini merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sence of achievement* dalam tugas sehari-hari (Sisardi, 2016).

2.1.3. Kepuasan kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan (Nurbahar, 2015).

Menurut (Suwarno dan Donni Juni Priansa, 2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011:501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif

atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja” (Nurbahar, 2015).

Sementara menurut (Malayu S.P Hasibuan 2013: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja” (Nurbahar, 2015).

2.1.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendall dan Hulin ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, di mana orang dapat meresponnya. Indikator-indikator tersebut (dalam Yasri, 2016) adalah:

1) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

3) Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (dalam Yasri, 2016).

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.3.3 Definisi Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan Nasional menerangkan bahwa kinerja mengandung arti: (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Menurut (Brahmasari, dalam Yasri 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut (Sulistiyani dalam Yasri 2016) berpendapat bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Yasri, 2016).

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator -indikator kinerja meliputi (Lie, 2018):

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu (Yasri,2016) :

1) kemampuan mereka

- 2) motivasi
- 3) dukungan yang diterima
- 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan,
- 5) hubungan mereka dengan organisasi.

Sedangkan Mangkunegara mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (Yasri, 2016).

- 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja (Yasri, 2016).

2.1.4. Pengaruh Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian (Amin, 2017) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor pertahanan kota makassar menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor pertahanan kota makassar. Hal tersebut berdasarkan hasil pengujian regresi linear sederhana sebesar 0,518, selain itu nilai $value = 0,013 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (Amin, 2017).

Berdasarkan penelitian (Sanjaya, 2018) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat adalah disiplin dan pelayanan

dibuktikan oleh pegawai itu sendiri sebesar 70,9% dan 64,5% dengan hasil uji regresi linier sederhana yaitu $Y=1.153 + 0,794$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimana $a = 1.153$ jika motivasi bernilai 0 maka, kinerja pegawai sebesar 0,794 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 79,4% dan t_{tabel} sebesar 2,045, sedangkan t_{hitung} sebesar 3,577 berdasarkan taraf signifikan ($0,001 < 0,05$). Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap motivasi sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik di kantor dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten pesisir barat (Sanjaya, 2018).

Berdasarkan penelitian (Jariyati, 2016) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) bhakti sumekar kabupaten sumenep menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS bhakti sumekar kabupaten sumenep. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari nilai F hitung = 7.358 dan F tabel = 2.61 berarti nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi pada 0.000 pada taraf 5% ($p < 0.05$) (Jariyati, 2016).

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nasution, dkk (2019)	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan	Secara simultan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F-

			<p>hitung adalah 34,186 dengan nilai probabilitas adalah 0,000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 153 dengan tingkat signifikansi 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen, yaitu remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel dependen adalah 2,67. Sehingga diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau $34,186 > 2,67$, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 5% atau $0,000000 < 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi, motivasi, dan</p>
--	--	--	--

			kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan.
2	Palagia, dkk (2012)	Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak	Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

3	Fitria, dkk (2014)	Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samrinda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Ini mengandung arti jika semua variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun dapat meningkat. Dengan demikian, motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan atau kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda, oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai</p>
---	--------------------	---	---

			tersebut, perlu adanya peningkatan motivasi yang signifikan, serta kepuasan para pegawai baik itu dari diri mereka sendiri maupun dari lingkungan pekerjaan.
4	Teja (2017)	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)	Berdasarkan hasil uji F remunerasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bea dan cukai surakarta, sehingga pemilihan variabel remunerasi dan motivasi kerja sebagai prediktor dari kinerja karyawan pada kantor Bea dan Cukai Surakarta sudah sesuai. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa variasi

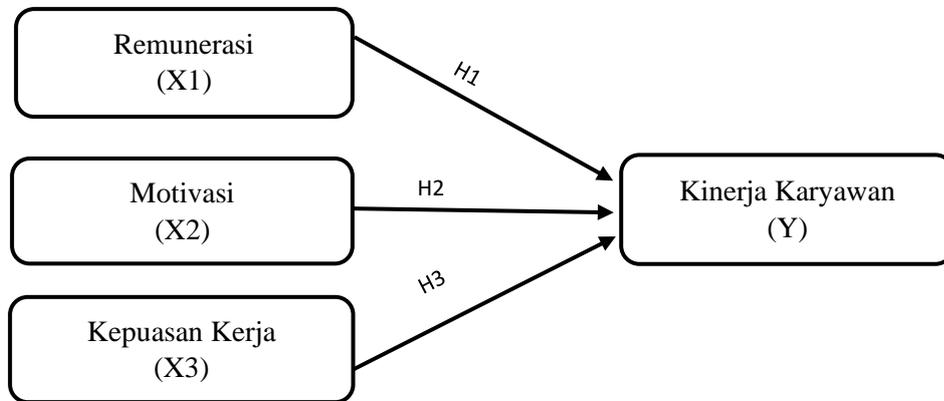
			perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel remunerasi dan motivasi kerja sebesar 0,404 atau 40,4%, adapun sisanya sebesar 59,6% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
5	Wahyuni (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan	Motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan. Besarnya determinasi korelasi antara motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,9% dan sisanya

			sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini. Motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP A Pasuruan.
--	--	--	--

2.3. Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.1

Model Konseptual Penelitian



2.4. Pengembangan Hipotesis

Formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian atas dasar rumusan masalah yang saya kemukakan adalah

H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.