

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING
DI UNIVERSITAS BENGKULU**

TESIS



Pembimbing : Dr.Hendra Lukito,SE,MM

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2019**

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI
UNIVERSITAS BENGKULU

Oleh : Husnul Hatimah

Dibawah bimbingan : Dr.Hendra Lukito,SE,MM

ABSTRAK

Penyelenggaraan perguruan tinggi memiliki tiga komponen kegiatan yang disebut dengan Tridharma terdiri atas kegiatan, pendidikan, penelitian dan pengajaran. Proses penilaian kuantitas dan pertumbuhan suatu perguruan tinggi dapat dinilai dari kemampuan serta pencapaian kualitas dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Maka dengan demikian pentingnya organisasi pemerintahan sebagai penyelenggara pemerintah untuk menaruh perhatian yang lebih serius terhadap peran sumber daya manusianya sebagai salah satu pilar utama mewujudkan *good governance*. Hal tersebut yang mendasari ditetapkannya kebijakan remunerasi yang menjadi bagian strategi dari pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi di bidang penatalaksanaan yang dijalankan oleh pemerintah saat ini. Hasibuan (2014) Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran atau balas jasa untuk jasa yang diberikan. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasarkan pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi. Universitas Bengkulu telah mengimplemetasikan remunerasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012. Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1260/KMK.05/2015 tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Bengkulu pada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Johan,2002), dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Yudiatmaja (2011), dalam kajian administrasi negara, sistem kompensasi berbasis kinerja (*performance related pay*) termasuk pokok pikiran dari aliran NPM. Salah satu prinsip NPM adalah *a network of contract linking incetives to performance*. Dalam perspektif NPM, sistem kompensasi harus didasarkan atas pertimbangan kinerja. Artinya kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi ditentukan berdasarkan tingkat capaian *output* yang dihasilkan oleh pegawai.

Dessler (2011) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yaitu perbandingan antara prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada dosen di Universitas Bengkulu sebagai responden. Sampel dalam penelitian adalah 102 kuesioner. Penelitian diolah menggunakan software SEM PLS. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai variabel bebas adalah remunerasi (RM) dan kepuasan kerja (KP) sedangkan variabel terikatnya kinerja (KN). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta remunerasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Remunerasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Dosen

