DAFTAR ISI

ABSTRAK ……………………………………………………………………. .. xi

***ABSTRACT…………………………………………………………………….....* xii**

**KATA PENGANTAR ………………………………………………………… i x**

**DAFTAR ISI ………………………………………………………………… … i**

**DAFTAR TABEL ……………………………………………………………. .. . xiv**

**DAFTAR GAMBAR …………………………………………………………. ... xx**

|  |  |
| --- | --- |
| **BAB I PENDAHULUAN……………………………………………………….. …..** | **1** |
| 1.1. Latar Belakang Masalah …………………………………………… | 1 |
| 1.2. Identifikasi Masalah ……………………………………………… | 7 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian ……………………………………. | 8 |
| 1.4 . Kegunaan Penelitian ……………………………………………… | 8 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis …………………………………………… | 8 |
| 1.4.2. Kegunaan Aplikasi ………………………………………… | 9 |
| 1.5. Kerangka Pemikiran ……………………………………………… | 10 |
| 1.6. Landasan Teori …………………………………………………… | 11 |
| 1.7. Penelitian Empiris ……………………………………………… | 18 |
| 1.8. Hipotesis Penelitian ……………………………………………… | 23 |
| 1.9. Lokasi dan Waktu Penelitian ……………………………………… | 23 |
| **BAB II TINJAUAN PUSTAKA ……………………………………………….** | **24** |
| 2.1. Manajemen………………………………………………………… | 24 |
| 2.1.1. Pengertian Fungsi Manajemen ……………………………….. | 25 |
| 2.1.1.1. Planning ……………………………………………… | 26 |
| 2.1.1.2.Organizing ( Pengorganisasian ) …………………….. | 27 |
| 2.1.1.3. Actuating (Pergerakan ) ……………………………… | 28 |
| 2.1.1.4. Controlling (Pengendalian) …………………………… | 28 |
| 2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia ……………………………… | 29 |
| 2.3. Kebijakan Remunerasi ……………………………………………… | 33 |
| 2.3.1. Definisi Kebijakan Remunerasi …………………………… | 33 |
| 2.3.2. Tujuan Kebijakan Remunerasi ……………………………… | 34 |
| 2.3.3. Dimensi Kebijakan Remunerasi …………………………… | 35 |
| 2.4. Kebijakan …………………………………………………………. | 36 |
| 2.5. Remunerasi ………………………………………………………… | 37 |
| 2.5.1. Jenis Remunerasi ……………………………………………. | 38 |
| 2.6. Beban Kerja ………………………………………………………… | 40 |
| 2.6.1. Definisi Beban Kerja …………………………………… | 40 |
| 2.6.2. Jenis Beban Kerja …………………………………………… | 42 |
| 2.6.3. Faktor Internal yang Mempengaruhi Beban Kerja ………… | 42 |
| 2.6.4. Faktor Ekstenal yang Mempengaruhi Beban Kerja ………… | 43 |
| 2.6.5. Dimensi Beban Kerja ………………………………………. | 43 |
| 2.7. Kepuasan Kerja …………………………………………………… | 44 |
| 2.7.1. Definisi Kepuasan Kerja …………………………………… | 44 |
| 2.7.2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja …………………… | 45 |
| 2.7.3. Dampak Kepuasan Kerja …………………………………… | 46 |
| 2.7.4. Dimensi Kepuasan Kerja …………………………………… | 47 |
| 2.8. Hubungan Kebijakan Remunerasi dengan Beban Kerja …………… | 50 |
| 2.9. Pengaruh Kebijakan Remunerasi terhadap Kepuasabn Kerja …… | 50 |
| 2.10. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja ………………… | 50 |
| 2.11. Pengaruh Kebijakan Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja ………………………………………………… | 50 |
| **BAB III METODOLOGI PENELITIAN ……………………………………** | 51 |
| 3.1. Metode Penelitian yang Digunakan……………..………………. | 51 |
| 3.2. Metode Penelitian ………………………………………………… | 53 |
| 3.2.1. Metode Penelitian Deskriptif ……………………………. | 53 |
| 3.2.2. Metode Penelitian Verifikatif dan Asosiatif….…………… | 55 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data …………………………………………… | 56 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data ………………………………………. | 57 |
| 3.5. Teknik Analisis Data ………………..…………………………… | 59 |
| 3.6. Operasionalisasi Variabel ………………………………………… | 59 |
| 37. Unit Analisis ……………………………………………………… | 69 |
| 3.8. Populasi dan Sampel …………..………………………………… | 69 |
| 3.9. Teknik Pengampilan Sampel …………………………………….. | 69 |
| 3.10. Teknik Penentuan Ukuran Sampel ……………………………… | 70 |
| 3.11. Analisis Data dan Uji Hipotesis …………….…………………… | 71 |
| 3.11.1. Uji Validitas …………………………………………...… | 71 |
| 3.11.2. Uji Realibilitas …………………..……………………… | 72 |
| 3.12. Metode Transformasi Data (MSI) dan Uji Asumsi Klasik.. | 72 |
| 3.12.1. Uji Normalitas …………..……………………………… | 74 |
| 3.12.2. Uji Multikolinieritas……………………………………. | 74 |
| 3.12.3. Uji Autokorelasi ……………………………………….. | 75 |
| 3.12.4. Uji Heteroskedastisitas ………………………………… | 75 |
| 3.13. Analisis Deskriptif ……………………………………………… | 76 |
| 3.14. Uji Korelasi……………………………………………………… | 76 |
| 3.15. Analisa Regresi Linier Berganda ……………………………….. | 77 |
| 3.16. Koefisien Determinasi ………………………….……………… | 78 |
| 3.17. Rancangan Uji Hipotesis……………………………………….. | 79 |
| 3.17.1. Uji Hipotesis Simultan ………………………………….. | 79 |
| 3.17.2. Uji Hipotesis Parsial ……………………………………. | 81 |
| 3.17.2.1. Pengaruh X1 Terhadap Y , X2 Konstans….. | 82 |
| 3.17.2.2. Pengaruh X2 Terhadap Y, X1 Konstan……… | 83 |
| 3.17. 3. Uji Signifikansi ……………………………. ………….. | 84 |
| **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ………………………** | 85 |
| 4.1. Hasil Penelitian …………………………………………………… | 85 |
| 4.1.1. Profile Responden ………………………………………… | 85 |
| 4.1.1.1. Gender Responden ………………………………. | 85 |
| 4.1.1.2. Unit Kerja Responden …………………………… | 86 |
| 4.1.1.3. Usia Responden …………………………………. | 87 |
| 4.1.1.4. Jabatan Responden ………………………………. | 88 |
| 4.1.1.5. Pendidikan Terakhir Responden ………………… | 89 |
| 4.1.2. Tanggapan Respondeen tentang Kebijakan Remunerasi .. | 90 |
| 4.1.3. Tanggapan Responden tentang Beban Kerja …………… | 92 |
| 4.1.4. Tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja …………. | 95 |
| 4.2. Pengujian Kualitas Instrumen …………………………………… | 98 |
| 4.2.1. Uji Validitas ………………………………………………. | 98 |
| 4.2.1.1. Uji Validitas Kebijakan Remunerasi …………….. | 98 |
| 4.2.1.2. Uji Validitas Beban Kerja ………………………. | 100 |
| 4.2.1.3. Uji Validitas Kepuasan Kerja …………………… | 101 |
| 4.2.2. Uji Reabilitas ……………………………………………… | 102 |
| 4.2.2.1. Uji Reabilitas Kebijakan Remunerasi ……………. | 102 |
| 4.2.2.2. Uji Reabilitas Beban Kerja……………………….. | 103 |
| 4.2.2.3. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja ………………… | 104 |
| 4.3.Uji Asumsi Klasik Regresi…… ………………………….….. | 105 |
| 4.3.1. Uji Normalitas Residual ……………………………… | 105 |
| 4.3.2. Uji Multikolineritas ……………………………………. | 107 |
| 4.3.3. Uji Autokorelasi ……………………………………… | 108 |
| 4.3.4. Uji Heteroskedastisitas ……………………………….. | 109 |
| 4.4. Analisis Deskriptif…………………………………………….. | 111 |
| 4.5. Analisis Asosiatif dan Verifikatif ……………………………. | 111 |
| 4.5.1. Uji Korelasi ………………………………………….. | 111 |
| 4.5.2. Persamaan Regresi Linier Berganda …………………. | 112 |
| 4.6. Uji Hipotesis …………………………………………………. | 112 |
| 4.6.1. Pengaruh Kebijakan Remunerasi Terhadap Kepuasan  Kerja …………………………………………………. | 113 |
| 4.6.1.1. Uji t …………………………………………… | 115 |
| 4.6.1.2. Uji Signifikansi ………………………………. | 115 |
| 4.6.1.3. Koefisien Determinasi ……………………….. | 116 |
| 4.6.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja …. | 117 |
| 4.6.2.1. Uji t …………………………………………… | 117 |
| 4.6.2.2. Uji Signifikansi ………………………………. | 117 |
| 4.6.2.3. Koefisien Determinasi ……………………….. | 117 |
| 4.6.3. Pengaruh Kebijakan Remunerasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja …………………………… | 118 |
| 4.6.3.1.Koefisien Determinasi Simultan……………… | 118 |
| 4.7. Analisis Verifikatif Parsial ……………………………......... | 118 |
| **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ………………………………………** | 120 |
| 5.1. Kesimpulan …………………………………………………….. | 120 |
| 5.2. Saran …………………………………………………………… | 122 |
| **DAFTAR PUSTAKA** **…………………………………………………………………** | xii |

**Kata Pengantar**

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Alloh SWT yang atas rahmat serta ridho-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“** **Pengaruh Kebijakan Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Karees”**

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata1 (S-1) pada Fakultas Ekonomi , Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung .

Dalam proses pembuatan serta penyelesaian penelitian ini, penulis banyak sekali mendapat bantuan baik secara moril maupun materiil dari berbagi pihak yang telah meluangkan waktnya demi kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Melalui kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, terutama kepada Bapak Sumeidi Kadarisman , S.E., M.M. , selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktunya juga tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat  :

1. Bapak  Asep Effendi,S.E, M.Si., selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung;
2. Bapak Asep Jamaludin, S.E., MSi., selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Manajamen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung;
3. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung;
4. Bapak Asep Windo Herwindo, selaku atasan penulis di Kantor Pelayanan Pajak beserta seluruh pegawai KPP Pratama Bandung Karees;
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam kesempatan ini,   yang telah memberikan bantuan moral dan materiil dalam proses penyelesaian    skripsi ini.

Tidak lupa juga penulis sampai terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk keluarga, suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat, serta rekan-rekan seperjuangan yang penulis banggakan, semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan yang telah diberikan.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkompeten. Aamiin Allahuma Aamiin

Bandung, Juli 2018

Penulis

**ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Kebijakan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Karees. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai, seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan seberapa besar pengaruh kebijakan remunerasi dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara simultan. Populasi dari dari penelitian adalah 89 pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Karees. Jumlah sampel ditetapkan berdasarkan rumus Slovin. Jumlah sampel 73 orang. Hubungan antara kebijakan remunerasi dengan beban kerja = 0,748 (kuat), hubungan kebijakan remunerasi dengan kepuasan kerja = 0,759 (kuat) Hubungan antara beban kerja dengan kepuasan kerja = 0,856 (sangat kuat). Persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah Y= a+b1X1=b2X2. Y= 4,680 + 0,205 X1 + 0,590 X2. Makna dari persamaan regresi linier berganda ini adalah jika kepuasan kerja tanpa kebijakan remunerasi dan beban kerja akan mempunyai nilai sebesar 4,680. Jika kepuasan kerja ditambah dengan 1 unit kebijakan remunerasi dan 1 unit beban kerja secara simultan akan mengubah kepuasan kerja semula 4,680 menjadi 4,680 + 0,205 + 0,590 = 5,475. Pengaruh kebijakan remunerasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat dari uji t. Nilai t hitung = 12,588 lebih besar dari t tabel sebesar 0,67769. Karena t hitung > t tabel artinya kebijakan remunerasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial dapat dilihat dari uji t. Nilai t hitung = 6,886 lebih besar dari t tabel sebesar 0,67769. Karena t hitung > t tabel artinya beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pengaruh kebijakan remunerasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dapat dilihat pada uji F. Nilai F hitung = 154,72 > nilai F tabel = 3,13. Karena F hitung > F tabel maka dapat dibuktikan bahwa kebijakan remunerasi dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Koefisien determinasi dari penelitian ini 0,816. Maknanya kebijakan remunerasi dan beban kerja mempunyai kontribusi mempengaruhi sebesar 81,6 %. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Kata kunci : Kebijakan remunerasi, beban kerja, kepuasan kerja.

# Abstrack

*The title of this research is The Impact Of The Remuneration Policy and Work Load On Job Satisfaction Of The First Class Tax Service Office Bandung Karees. This research want to anylize how far impact of the remuneration policy on job satisfaction partially, how far impact of work load on job satisfaction partially and how far impact the remuneration policy and work load on job satisfaction simultanty. The location of this research is The First Class Tax Service Office Bandung Karees. The population of this research are 89 employee of The First Class Tax Service Bandung Karees. The amount of samples are decided by slovin formulation. The amount of samples are 73 persons.The correlations between the remuneration policy and work load is 0,748 (strong) , the remuneration policy and job satisfation is 0,759 (strong). The corelations betwen work load and job satisfaction is 0,856 (very strong). The Equation of Multiplier Regression is Y = a+ b1X1 +b1X2. Y =4,680 +0,205 X1+0,590 X2. The mean of this equation is if only Job satisfaction without the remuneration and work load so the value of the job satisfaction is only 4,680. If the job satisfaction is added with the remuneration policy and work load simultanty so this job satisfaction is change increased from 4,680 become 4,680 + 0,205 + 0,590 = 5,475The impact of the remuneration policy on the job satisfaction can be shown by the t test . The t count value is 12,588 more than t table value The value of t table is 0,67769. Because the t count value is more than the t table value, so its mean that the remuneration policy effects the job satisfaction of employee. The impact of the work load on the job satisfaction can be shown by the t test. The t count value is 6,886 more than t table value The value of t table is 0,67769. Because the t count value is more than the t table value, so its mean that the work load effects the job satisfaction of employee. The impact of the remuneration policy on the job satisfaction can be shown by the F test . The value of F count is 154,72. The value of F table is 3,13. Because the F count value is more than the F table value so its mean that the remuneration policy and work load effect the job satisfaction of employee simultanty. The coefficient determination of this research is 0.816. It means that the remuneration policy and the work load have contribution to effect as big as 81,6 %. The residual is 18,4 % is consist of some variables which are researched in this research.The job satisfaction can be improved by improve the work load at the first time, because t value of work load more than. theremuneration policy.*

*Key words: The remuneration policy, work load, job satisfaction*

# DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Disperindagkop UMKM DIY.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Erni T Sule. (2013). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Prenada Media Group.

Febri. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Merapi Agung Lestari.* Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Feriyanto. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1).* Yogyakarta: Media Tera.

Kadarisman. (2014). *Manajemen Kompenasasi.* Depok: Raja Grafindo Persada.

Mahendrawan. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata Denpasar. *E Jurnal Manajemen Unud Vol 4 Nomor 11*.

Mangindaan. (2010). *Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014.* Jakarta: Menteri Negara PAN dan Reformasi Birokrasi.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martini. (2016). *Pengaruh Penerapan Remunerasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di UNS dan Universitas Sudirman.* Surakarta: Universitas Negeri Surakarta.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Mega. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Kanwil Kemenhum dan HAM Lampung.* Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung.

Mulyadi. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Alfabeta.

Nuryaman. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis.* Bandung: Graha Indonesia.

Presiden Republik Indonesia. (2015). *PP No 37 Tahun 2015 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Pajak.* Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS.* Jakarta: Media.Kom.

Putu. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E Jurnal Manajemen Unud Vol 4 .No 5*, -

Rakhmawati. (2015). *Kebijakan Remunerasi.* Jakarta: Universitas Gunadarma.

Ramdhan. (2015). *Perubahan UUD 1945.* Jakarta: Sinar Grafika.

Riduwan. (2012). *Belajar Mudah Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Ronny. (2017). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Kantor Perwakilan BPKP Propinsi Lampung.* Bandar Lampung: Universitas Negeri Lampung.

Roza. (2013). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman. *E Journal Apresiasi Ekonomi Vol 1, Nomor 1*, 22-31.

Santi. (2016). *Analisa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.* Surakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Sebelas Negeri Maret Surakarta.

Schermerhorn. (2011). *Organizational Behavior.* Ohio: Wiley.Plus.

Sentot. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Enrepreneurship*, 26-28.

Silalahi. (2013). *Asas-asas Manajemen .* Bandung : Refika Aditama.

Siregar. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Prenada Mulia.

Siti Resmi. (2014). *Perpajakan : Teori dan Kasus.* Jakarta: Salemba Empat.

Solihin. (2014). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.

Sri Gusti. (2017). *Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Bea Cukai Surakarta.* Surakarta: Prodi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Suci. (2017). *Analisis Beban Kerja.* Jakarta: Raih Asa Sukses.

Sucianto. (2016). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.* Surakarta: Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Negeri Sebelas Maret.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan .* Bandung : Alfabeta.

.............. . (2017). *Metode Penelitian Kebijakan.* Bandung: Alfabeta.

Sukmadi. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen.* Bandung: Humaniora.

Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media.

Su'udin. (2016). Iklim Organisasi, Remunerasi, Mutasi Personal, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai KPP Pratama Badung Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 13 No 3*, -.

Thoha. (2014). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Uma Sekaran. (2013). *Research Methods For Business.* Chichester: Wiley.

Umam. (2014). *Manajemen, Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Usman. (2011). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wildan. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol :46*, 1.

**DAFTAR TABEL**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabel. 1.1. | Ketentuan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pajak | 3 |
| Tabel 1.2. | Penelitian Terdahulu ………………………………………………… | 19 |
| Tabel. 1.3. | Operasional Variabel ……………………………………………….. | 64 |
| Tabel. 3.1. | Interpretasi Korelasi…………………………………………………. | 68 |
| Tabel. 4.2. | Gender Responden ………………………………………………….. | 85 |
| Tabel. 4.2. | Unit Kerja Responden ………………………………………………. | 86 |
| Tabel. 4.3. | Usia Responden …………………………………………………….. | 87 |
| Tabel. 4.4. | Jabatan Responden …………………………………………………. | 88 |
| Tabel. 4.5. | Pendidikan Terakhir Responden ……………………………………. | 89 |
| Tabel. 4.6. | Jumlah Skor Variabel Kebijakan Remunerasi ……………………… | 91 |
| Tabel. 4.7. | Jumlah Skor Variabel Beban Kerja ………………………………… | 93 |
| Tabel. 4.8. | Jumlah Skor Variabel Kepuasan Kerja ……………………………. | 96 |
| Tabel. 4.9. | Uji Validitas Kebijakan Remunerasi ………………………………. | 99 |
| Tabel.4.10 | Uji Validitas Beban Kerja …………..………………………………. | 100 |
| Tabel.4.11. | Uji Validitas Kepuasan Kerja ………………………………………. | 101 |
| Tabel.4.12. | Uji Reabilitas Kebijakan Remunerasi ……………………………… | 103 |
| Tabel.4.13. | Uji Reabilitas Beban Kerja ………………………………………….. | 104 |
| Tabel.4.14. | Uji Reabilitas Kepuasan Kerja ………………………………………. | 105 |
| Tabel.4.15. | Nilai Uji Normalitas …………………………………………………. | 106 |
| Tabel.4.16. | Data Multikolineritas ……………………………………………….. | 108 |
| Tabel.4.17. | Nilai Uji Durbin Watson ……………………………………………. | 109 |
| Tabel.4.18. | Uji Spearman’s Rho ………………………………………………… | 110 |
| Tabel.4.19. | Analisis Deskriptif …………………………………………………… | 111 |
| Tabel.4.20. | Interprestasi Korelasi antar Variabel ………………………………. | 112 |
| Tabel.4.21. | Nilai Koefisien Korelasi antar Variabel ……………………………. | 113 |
| Tabel.4.22. | Pengaruh Kebijakan Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja…………………………………………………………………. | 114 |
| Tabel.4.23. | Koeefisien Determinasi Kebijakan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja | 116 |
| Tabel 4.24. | Koeefisien Determinasi Beban KerjaTerhadap Kepuasan Kerja…. | 117 |
| Tabel.4.25. | Koefisien Determinasi Simultan……………………………………. | 118 |
| Tabel.4.26. | Uji F …………………………………………………………………. | 119 |

**DAFTAR GAMBAR**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Gambar 1.1. | Paradigma Penelitian ………………………………………………… | 11 |
| Gambar 3.1. | Jabatan di KPP Pratama Bandung Karees ………………………… | 51 |
| Gambar 3.2. | Struktur Organisasi KPP Pratama Bandung Karees ………………. | 52 |
| Gambar 3.3. | Pendidikan Terakhir Populasi……………………………………….. | 52 |
| Gambar 3.4. | Kriteria Pengujian Secara Parsial …………………………………… | 80 |
| Gambar 3.5. | Uji t Kebijakan Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja …………… | 82 |
| Gambar 3.6. | Uji t Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja ……………………… | 83 |
| Gambar 4.1. | Skor Kebijakan Remunerasi ……………………………………….. | 92 |
| Gambar 4.2. | Skor Beban Kerja …………………………………………………… | 94 |
| Gambar 4.3. | Skor Kepuasan Kerja ……………………………………………….. | 97 |
|  |  |  |