

# **STUDI PERSEPSI REMUNERASI KEPUASAN KERJA DAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI SURAKARTA**

*Agus Suharto, Bambang Setiaji*

Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl. Ahmad Yani, Tromol Pos 1, Pabelan Kartasura, Surakarta

## **ABSTRACT**

*Research objectives are (1) To analyze the effect remuneration of job satisfaction at the Immigration Office of Surakarta. (2) To analyze the extent to which job satisfaction can increase job effectiveness at the Immigration Office of Surakarta. The population in this study were all employees of the Office of Immigration Surakarta with its population of 61 people. All members population sampled in the study. The data was collected with a questionnaire arranged in Likert scale. Data analysis techniques to test the research hypotheses using on regression analysis. The results of this study were (1) Remuneration to have a significant influence on employee job satisfaction at the Immigration Office of Surakarta is indicated by the value of beta coefficient of 0.502 and significant level of 0.000. This meant that the hypothesis which states that "Variable remuneration has a significant influence on job satisfaction of employees in the Office Immigration of Surakarta, it's mean the hypothesis is true. (2) Job satisfaction has a significant influence on the effectiveness working at the Immigration Office of Surakarta is indicated by the value of beta coefficient of 0.725 and significant level of 0.000. This meant that the hypothesis which states that "variable job satisfaction has a significant influence on the effectiveness working in the Office Immigration of Surakarta, it's mean the hypothesis is true. (3) The direct effect of remuneration on the effectiveness of 0.255 is more dominant than the effect of indirect remuneration to the effectiveness of work through job satisfaction with the number 0.250. This indicates that remuneration directly influence the effectiveness of employees working at the Office Immigration of Surakarta.*

**Key words:** *remuneration, job satisfaction, work effectiveness.*

## **PENDAHULUAN**

Kantor Imigrasi Surakarta merupakan salah satu organisasi sektor publik yang membutuhkan pelaksanaan tugas yang efektif. Di kantor ini diberlakukan

tunjangan remunerasi bagi para pegawainya. Tujuan ini agar bisa menumbuhkan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai di kantor tersebut, sehingga dengan kepuasan itu, para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugas dengan efektif.

Namun, dengan pemberlakuan *remunerasi* sejak bulan Januari 2011 tersebut, masih ada beberapa masalah, seperti dengan pemberlakuan itu membuktikan bahwa tidak setiap pegawai sudah merasakan kepuasan dan bisa meningkatkan kinerjanya. Hal itu disebabkan belum memiliki persepsi yang sama terhadap tujuan diberikan tunjangan remunerasi itu.

Berdasarkan alasan di atas, maka studi penelitian ini akan mengkaji persoalan yang berkaitan dengan masalah tersebut di atas. Studi penelitian ini diberi judul "Studi Persepsi *Remunerasi* Kepuasan Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai."

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu, untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta, dan untuk menganalisis sejauh mana kepuasan kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor Imigrasi Surakarta, yaitu dengan diketahuinya pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu hasil studi kajian ini juga bisa bermanfaat khususnya bagi penulis, yaitu, dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh melalui perkuliahan dengan mengamati praktek sumber daya manusia yang senyatanya di lapangan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Dalam kajian pustaka ini akan diuraikan beberapa pengertian mengenai efektivitas kerja, remunerasi, dan kepuasan kerja.

Pengertian Efektivitas kerja menurut Suprihanto, dkk (2005:15), yaitu efektivitas kerja diartikan sebagai prestasi (*performance*) individu, kelompok, dan organisasi. Semakin berprestasi seseorang, kelompok, ataupun organisasi, semakin menunjukkan efektivitasnya. *Remunerasi*, merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2007:133). Sedangkan (Sopiah, 2008:170), mendefinisikan Kepuasan Kerja yaitu, suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan Kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta dengan jumlah populasinya sebesar 61 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. (Sugiyono, 2007: 124). Dalam penelitian ini juga digunakan kuesioner. Kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian. Adapun penyusunan skala pengukuran digunakan metode *Likerts scale* (Kuncoro, 2005:157) dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Untuk menentukan valid tidaknya

sebuah pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk menguji validitas digunakan *Pearson's correlation*. (Ghozali, 2009:49).

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2009:45).

#### Uji Hipotesis

##### a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2009:210). Menurut pendapat Setiaji (2004:54) dengan persamaan sebagai berikut:

1.  $Kep = a + b_1 Ren + e$
2.  $Efek = a + b_1 Kep + e$
3.  $Efek = a + b_1 Ren + b_2 Kep + e$
4.  $Efek = a + b_1 Ren + b_2 Kep + b_3 (RenKep) + e$

##### b. Uji Ketepatan Parameter Penduga ( $t$ test)

Uji statistik  $t$  digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan melihat nilai  $p$  value maka dapat ditentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima.

##### c. Pengaruh Langsung Dan Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya. Sedangkan

pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui lain yang disebut variabel intervening. Adapun yang dimaksud pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Ghozali, 2009:211).

#### Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Lagrang Multiplier (LM)*.

##### c. Uji Multikolinearitas

Ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* (Setiaji, 2004:76)..

#### HASIL PENELITIAN

##### Hasil Uji Kuesioner

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas variabel Remunerasi (Ren) Hasil uji validitas variabel remunerasi menunjukkan bahwa korelasi antara ke 16 butir pertanyaan dengan skor total lebih dari  $r_{tabel}$  0,254 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), hal ini dinyatakan valid.

##### b. Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (Kep)

Hasil uji variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa korelasi antara ke 12 butir pertanyaan dengan skor total lebih dari dari  $r_{tabel}$  0,254 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), hal ini dinyatakan valid.

##### c. Uji Validitas variabel Efektivitas Kerja (Efek)

Hasil uji validitas variabel efektivitas kerja menunjukkan bahwa korelasi antara ke 10 butir pertanyaan dengan

skor total kesemuanya lebih besar dari  $r_{\text{tabel}} 0,254$  ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ), sehingga semua butir dinyatakan valid.

d. Uji Reliabilitas

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang terdiri dari variabel remunerasi, kepuasan kerja,

dan efektivitas kerja, semuanya reliabel karena memiliki koefisien *Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian kuesioner yang telah diuji cukup memenuhi kelayakan instrumen penelitian.

**Analisis Data**

**Persamaan (1) Analisis Jalur**

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan (1)**  
 **$Kep = a + b_1 Ren + e$**

Variabel dependen: Kepuasan Kerja			
Variabel independen	Koefisien B	$t_{\text{hitung}}$	Sig
Remunerasi (Ren)	0,508	7,167	0,000
Konstanta	14,360		
$R^2$		0,465	
F hitung		51,364	

Sumber : Hasil *Print out* analisis jalur (*part*)

**Uji Ketepatan Parameter Penduga (*t test*)**

Hasil nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh searah terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{\text{hitung}}$  (7,167) dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000, menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “Remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta” terbukti kebenarannya

a. Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS, nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar

51,364. Dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), sedangkan nilai F tabel pada daerah kritis  $df_1 = 61$  adalah sebesar 4. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $F_{\text{hitung}} = 51,364 > F_{\text{tabel}} = 4$ , yang berarti variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

b. Koefisien Determinasi  $R^2$

Hasil  $R^2$  sebesar 0,465, memberikan makna bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 46,5%, sedangkan sisanya sebesar 53,5%, dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

**Persamaan (2) Analisis Jalur**

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan (2)**  
**Efek = a + b<sub>1</sub> Kep + e**

Variabel dependen: Efektivitas Kerja			
Variabel independen	Koefisien B	t <sub>hitung</sub>	Sig
Kepuasan kerja (kep)	0,725	9,158	0,000
Konstanta	6,349		
R <sup>2</sup>	0,587		
F hitung	83,860		

Sumber : Hasil Print out analisis jalur

**Uji Ketepatan Parameter Penduga (t test)**

Hasil nilai koefisien regresi yang positif memberikan makna bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh searah terhadap efektivitas kerja yang ditunjukkan dengan besarnya nilai t<sub>hitung</sub> (9,158) dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Imigrasi Surakarta” terbukti kebenarannya

a. Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS, nilai F<sub>hitung</sub> sebesar

83,860. Dengan taraf signifikansi (α = 5%), sedangkan nilai F tabel pada daerah kritis df1 = 61 adalah sebesar 4. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa F<sub>hitung</sub> = 83,860 > F<sub>tabel</sub> = 4, yang berarti variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

b. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,587, memberikan makna bahwa variabel remunerasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 58,7%, sedangkan sisanya sebesar 41,3%, dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

**Persamaan (3) Analisis Jalur**

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan (3)**  
**Efek = a + b<sub>1</sub> Ren + b<sub>2</sub> Kep + e**

Variabel dependen: Efektivitas Kerja			
Variabel independen	Koefisien B	t <sub>hitung</sub>	Sig
Remunerasi (ren)	0,255	3,433	0,001
Kepuasan kerja (kep)	0,492	4,940	0,000
Konstanta	1,031		
R <sup>2</sup>	0,657		
F hitung	55,486		

Sumber : Hasil Print out analisis jalur

a. Uji Ketepatan Parameter Penduga (t test)

Berdasarkan tabel hasil analisis jalur di atas, dapat diuraikan sebagai berikut, yaitu Variabel remunerasi mempunyai pengaruh searah terhadap efektivitas kerja di Kantor Imigrasi Surakarta yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,433 dan nilai taraf signifikan sebesar 0,001. dan Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh searah terhadap efektivitas kerja di Kantor Imigrasi Surakarta yang ditunjukkan dengan besarnya nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,940 dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000.

b. Uji F

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS, nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55,486. Dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ), sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada daerah kritis  $df_1 = 61$  adalah sebesar 4. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 55,486 > F_{tabel} = 4$ , yang berarti secara bersama-sama variabel remunerasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi  $R^2$

Hasil  $R^2$  sebesar 0,657, memberikan makna bahwa variabel remunerasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3%, dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model yang telah ditentukan dalam penelitian.

d. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan hasil penelitian analisis jalur persamaan ketiga diperoleh

koefisien beta variabel remunerasi sebesar 0,255 sehingga remunerasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

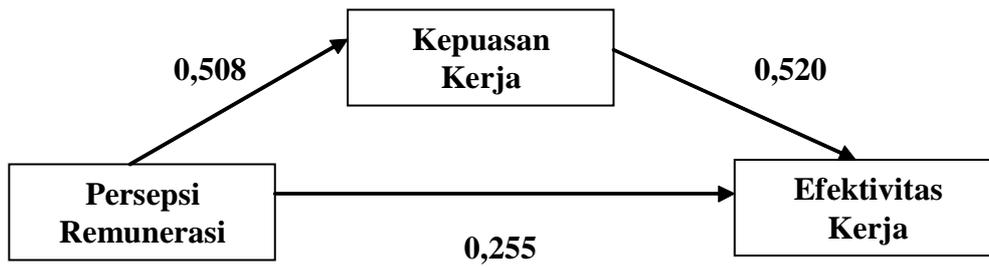
Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur persamaan pertama dan ketiga menunjukkan pengaruh remunerasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja diperoleh hasil dari perkalian pengaruh variabel remunerasi terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh variabel remunerasi terhadap efektivitas kerja yaitu  $0,508 \times 0,492 = 0,250$ .

Pengaruh Total (*Total Effect*)

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur persamaan pertama dan ketiga menunjukkan pengaruh total remunerasi dari penjumlahan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung variabel remunerasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja yaitu  $= (0,255) + (0,508 \times 0,492) = 0,550$ .

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari remunerasi terhadap efektivitas kerja sebesar 0,255 lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja dengan angka 0,250. Hal ini mengidentifikasi bahwa remunerasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja.

Hasil analisis jalur dalam penelitian ini dijelaskan secara rinci pengaruh dan hubungan antar variabel penelitian, sebagai berikut:



**Gambar 1.**  
**Pengaruh dan Hubungan Antar Variabel Penelitian**

e. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,892 dan signifikan pada 0,404, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Lagrang Multiplier* (LM). Berdasarkan hasil  $R^2$  perhitungan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,050 dengan  $N = 61$  diperoleh  $R^2 \cdot N$  adalah 3,05 dengan demikian  $R^2 \cdot N$  lebih kecil dari 79,08 (taraf signifikan 5%) sehingga *standart error* (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Variabel	Nilai VIF	Batas Nilai	Keterangan
Remunerasi	1,871	10	Tidak terkena multikolinearitas
Kepuasan kerja	1,871	10	Tidak terkena multikolinearitas

Sumber data: Data Primer yang diolah, 2011

**PEMBAHASAN**

a. Remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta

yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien beta sebesar 0,508 dan taraf signifikan 0,000. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Sura-

karta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan Anonymous (2006) yang menyatakan bahwa tidak ada korelasi antara kualifikasi yang didapatkan dan tingkat remunerasi, namun remunerasi berapa pun besarnya berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Kepantasan gaji tanpa harus memiliki pendidikan yang sesuai memungkinkan meningkatkan kepuasan pegawai. Dalam penelitian ini 18% responden mengatakan gaji yang pantas dihubungkan dengan tingkat pendidikan, namun 83% mengatakan bahwa hal itu dihubungkan dengan tingkat pekerjaan. Lebih dari 56% responden menerima gaji yang rata-rata mengalami kenaikan 6%. Bonus yang diberikan berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja seseorang pegawai.

b. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien b sebesar 0,725 dan taraf signifikan 0,000. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta” terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kellner (2005) yang menyimpulkan bahwa: Keinginan karyawan untuk maju dan berkembang merupakan dorongan pekerja untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, agar pekerjaan yang dilakukan dapat sesuai dengan tujuan yang ditentukan. Dengan kemampuan kerja yang tinggi seorang pekerja dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dibandingkan dengan pekerja yang kurang memiliki kemampuan, setiap karyawan akan merasa puas bila setiap hasil kerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya hasil penelitian merekomendasikan, semakin tinggi pegawai merasakan kepuasan dalam melaksanakan tugas, maka semakin efektif pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian ini sekaligus mendukung penelitian Cheung (2007), yang merekomendasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka pegawai semakin bekerja dengan efektif.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

a. Remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien b sebesar 0,502 dan taraf signifikan 0,000. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel remunerasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta” terbukti kebenarannya.

b. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta yang ditunjukkan dengan besarnya nilai koefisien beta sebesar 0,725 dan taraf signifikan 0,000. Hal ini memberikan makna bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh

signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta” terbukti kebenarannya.

- c. Pengaruh langsung dari remunerasi terhadap efektivitas kerja sebesar 0,255 lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung remunerasi terhadap efektivitas kerja melalui kepuasan kerja dengan angka 0,250. Hal ini mengidentifikasi bahwa remunerasi berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Imigrasi Surakarta.

### Saran-Saran

Pemberian *remunerasi* kepada pegawai/karyawan harus berprinsip adil dan layak. Prinsip “adil” dan “layak” harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan

kepuasan kerja karyawan.

Mengoptimalkan penggunaan absen elektronik (*finger scan*) di semua satuan kerja di pusat maupun di daerah adalah cara untuk mengefektifkan pengawasan kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Surakarta. Sedangkan mengoptimalkan mekanisme kontrol yang efektif, antara lain melalui sistem pengawasan melekat dan pengawasan fungsional di setiap satuan kerja sebagai salah satu upaya dalam melakukan evaluasi kinerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi para peneliti lainnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya mengenai penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan efektivitas kerja pegawai dengan variabel di luar variabel yang telah diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous. 2006. “Job Satisfaction and Remuneration in The Science Sector”. *Australasian Biotechnology*. Volume 16 Number 3: 26-28.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As’ad, Moh. 2005. *Teori Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cheung, Chau-Kiu, Steven A Scherling. 2007. “Job Satisfaction, Work Values, and Sex Differences in Taiwan’s Organizations”. *The Journal of Pshychology, Academic Research Library*. Volume 133 Number 5: 563-575.
- Colvin, Alexander JS and Wendy R. Boswell. 2007. “The Problem of Action And Interest Aligment: Beyond Job Requirements and Incentive Compensation”. *Human Resource Management Review*. Volume 17: 38-51.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ekaningtyas, Diah. 2011. Remunerasi Sebagai Penghargaan Kinerja Pegawai Pemerintah. <http://wartawarga.gunadarma.ac.id>, diakses tanggal 15 Juni 2011.

- Ghozali, Imam. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kellner, James D. 2005. "Pneumococcal Serotypes in the Elderly". *Clinical Infectious Diseases*. Volume 41 Number 4: 488-489.
- Kuncoro, Mudrajad. 2005. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi I. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkuprawira, Syafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santone, Thomas J.; Sigler, Kevin J.; Britt, Raymond. 2008. "The Strategic Compensation Planning Process". *Benefits Quarterly, Academic Research Library*. Volume 9 Number 4: 85-96.
- Santoso, Singgih. 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.
- Siagian, P. Sondang. 2004. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John; Harsiwi M. Agung; Hadi Prakosa. 2005. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.