

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan salah satu media evaluasi atas reorganisasi yang diterapkan pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan Republik Indonesia serta modernisasi administrasi dan sistem pelayanan yang dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Tangerang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah remunerasi, budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian dan menguji hipotesis-hipotesis penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab tiga hipotesis, yaitu: (i) ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai KPKNL tangerang, (ii) ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai KPKNL tangerang, (iii) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai KPKNL tangerang.

Subyek penelitian ini adalah semua pegawai KPKNL Tangerang, sebanyak 35 orang pada pada berbagai posisi dan latar belakang. Penelitian ini menggunakan data populasi dan teknik sensus sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengukur persepsi responden menggunakan model skala Likert. Sementara prosedur pengumpulan data dilakukan melalui survei terhadap seluruh karyawan dimana karyawan diberikan kuesioner dengan model tertutup (alternatif jawaban responden telah disediakan). Untuk mendapatkan data yang valid dan terpercaya, langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan uji pada sampel pada instrumen penelitian. Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis inferensial statistik yang diolah menggunakan SPSS 22.0.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,774 atau 77,4 persen. Dapat diartikan variabel motivasi kerja (Y) sebesar 77,4 persen dipengaruhi oleh variabel remunerasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepemimpinan (X3). Sedangkan sisanya sebesar 22,6 persen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model. berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda dari ketiga variabel tersebut, variabel remunerasi dalam korelasinya memberikan pengaruh pada tingkat signifikan taraf yang paling kuat terhadap variabel motivasi kerja

Penelitian ini menyarankan bahwa untuk meningkatkan motivasi pegawai perlu untuk merumuskan perubahan kebijakan mengenai metode perhitungan analisis beban kerja karyawan secara lebih rinci yang digunakan untuk menyesuaikan tunjangan kinerja serta memberikan masukan kepada Pemerintah, khususnya Kementerian Keuangan dalam menyusun peraturan mengenai perubahan tunjangan kinerja dan tambahan tunjangan kinerja pegawai.

Kata kunci: remunerasi, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja

## ABSTRACT

This study is one of evaluation media upon the posts policy organizational restructuring at Direktorat General of State Assets Management Ministry Of Finance and modernizing the administration and service system was held in The State Assets and Auction Service Office (KPKNL) Tangerang. This research was conducted to determine whether the remuneration, organizational culture and leadership had an influence on employee's work motivation.

This research is descriptive quantitative. The study was conducted to answer the three hypotheses, namely : (i) there is an influence in remuneration to the employee motivation KPKNL Tangerang, (ii) there is an influence of organizational culture on employee motivation KPKNL Tangerang, (iii) there is an influence of leadership on employee motivation KPKNL Tangerang.

The subjects of this research were all employee of the KPKNL Tangerang, amounting to 35 people at different positions. This study uses population data and census sampling techniques. The research instrument in the form of questionnaires used to measure the perceptions of respondents using a Likert scale model. While the data collection procedure is done through a survey of all employees where the employee is given a questionnaire with a closed model (alternative to the respondent's answer has been provided). To obtain valid and reliable data, our first step is conducted tests on samples on research instruments. Data obtained from the result of this study were analyzed using descriptive statistics and inferential statistic analysis.

Statistical calculation results obtained by the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) of 0.774 or 77.4 percent. Means work motivation variable (Y) of 77.4 percent was influenced by variable remuneration (X1), organizational culture (X2), and leadership (X3). While the remaining 22.6 percent is explained by other independent variables were not included in the model. Based on the results of the calculation of multiple regression equation, of these three variables, variable remuneration in correlation to provide a significant degree of influence on the most powerful level of the variable of work motivation.

This study suggests to formulate a policy change regarding the calculation method of analysis of the workload of employees in greater detail used to adjust performance benefits as well as providing input to the Government, especially the Ministry of Finance in drafting legislation regarding changes in benefits and additional performance benefits of employee performance

Keywords: remuneration, organizational culture, leadership, work motivation