

Febriyanti, Dwi. 2017. *Implementation of Remuneration Aspects of Financial Motivation and Non-Financial Motivation on Job Satisfaction of the Directorate General of Regional Development Directorate of the Ministry of Home Affairs.*

Thesis, Department of Human Resources Post-Graduate Program National Development University "Veteran" Jakarta.

Mentor : (I) Prof. Dr. Djumarno, SE, MBA (II) Dr. Alfatih S. M., SE, M.Sc.

**Dwi Febriyanti**

**IMPLEMENTATION OF REMUNERATION OF FINANCIAL  
MOTIVATION ASPECT AND NON FINANCIAL MOTIVATION ON  
EMPLOYEE SATISFACTION  
DIRECTORATE GENERAL OF DEPARTMENT OF REGIONAL  
DEVELOPMENT  
MINISTRY OF HOME AFFAIRS**

**Abstract**

The payroll system is part of the remuneration system and is one of the implementation or implementation results of performance management. Remuneration itself has the understanding as any form of rewards received by employees as a result of performance tasks within the organization, including prizes, awards or promotions. Performance alone can not be achieved optimally if the remuneration is not given proportionally.

This study aims: First, know and analyze the remuneration of employee job satisfaction. Second, find out what factors affect the implementation of remuneration. Third, knowing and analyzing the remuneration for financial motivation and non-financial motivation of employees. Fourth, know and analyze whether remuneration can change Employee habits towards the better.

The research method used qualitative descriptive analysis that is used to analyze data by way of describing or describing the data collected as is without intending to make conclusions that apply to the public.

The conclusion of this research is to know the implementation of remuneration on job satisfaction of employees, what factors affect the implementation of remuneration and the benefits of remuneration of aspects of financial motivation and non-financial motivation at the Directorate General of Regional Development Ministry of Home Affairs. Remuneration produces welfare for employees and remuneration as a financial motivation and non-financial motivation, more financial motivation to finance and non-financial motivation more to the rewards of work performance and welfare. Researchers judge with this remuneration has brought changes to the job satisfaction of employees although still in terms of discipline but this remuneration is also considered to increase the motivation of civil servants work.

**Keywords:** remuneration, financial motivation, non-financial motivation, job satisfaction.

Febriyanti, Dwi. 2017. *Implementasi Remunerasi Aspek Motivasi Finansial Dan Motivasi Non Finansial Pada Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri*. Tesis, Jurusan Sumber Daya Manusia Program Pasca Sarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.

Pembimbing : (I) Prof. Dr. Djumarno, SE, MBA (II) Dr. Alfatih S. M., SE, M.Si.

**Dwi Febriyanti**

**IMPLEMENTASI REMUNERASI ASPEK MOTIVASI FINANSIAL  
DAN MOTIVASI NON FINANSIAL PADA KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI  
DIREKTORAT JENDERAL BINA PEMBANGUNAN DAERAH  
KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

**Abstrak**

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki pengertian sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas pegawai.

Penelitian ini bertujuan: Pertama, mengetahui dan menganalisis remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Kedua, mengetahui faktor apa yang mempengaruhi implementasi remunerasi. Ketiga, mengetahui dan menganalisis pemberian remunerasi terhadap motivasi finansial dan motivasi non finansial pegawai. Keempat, mengetahui dan menganalisis apakah remunerasi dapat merubah kebiasaan Pegawai kearah yang lebih baik.

Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Kesimpulan penelitian ini yaitu mengetahui implementasi remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai, faktor apa yang mempengaruhi implementasi remunerasi dan manfaat pemberian remunerasi aspek motivasi finansial dan motivasi non finansial pada Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Remunerasi menghasilkan kesejahteraan bagi pegawai dan remunerasi sebagai motivasi finansial dan motivasi non finansial, motivasi finansial lebih kepada keuangan dan motivasi non finansial lebih kepada penghargaan atas prestasi kerja dan kesejahteraan. Peneliti menilai dengan adanya remunerasi ini sudah membawa perubahan terhadap kepuasan kerja pegawai walaupun masih dalam hal kedisiplinan namun remunerasi ini pun dinilai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil.

**Kata kunci:** remunerasi, motivasi finansial, motivasi non finansial, kepuasan kerja.