Jurnal Administrasi Negara
Volume. 18 No. 1. juni 2021, Page 43-50
e-ISSN: xxxxxxxx; p-ISSN: 2085-1804

PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA RABA BIMA

Sri Asmiatiningsih *, H.M.Noor
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima
Email : sri.asmiatiningsih@stisipbima.ac.id

ABSTRAK

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanotory research* yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu remunerasi, motivasi dan kemampuan, dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan. Dari hasil analisis data diperoleh variabel remunerasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima. Variabel kemampuan kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yaitu sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi tersebut, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik.Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi, motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Raba Bima .Penelitian ini terdiri atas tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah remunerasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan variabeldependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

Kata kunci : kemampuan kerja, kinerja pegawai, motivasi kerja, remunerasi

PENDAHULUAN

Pajak merupakan penghasilan negara yang berasal dari rakyat dan merupakan sumber terpenting yang memberikan penghasilan kepada negara. Penghasilan tersebut digunakan untuk membiayai kepentingan umum mencakup kepentingan pribadi individu seperti kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan. Oleh karena itu, lebih dari 70% penerimaan negara berasal dari pajak (Sumadi dan Sudarto, 2007).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bima adalah sebuah lembaga milik Pemerintah yang bertugas mengawasi dan melayani masyarakat dalam hal perpajakan. KPP Pratama Raba Bima bertanggung jawab langsung kepada Direktorat Jendral Pajak Wilayah NTB. Adapun target pertumbuhan KPP Pratama Raba Bima tahun 2016 sebesar 41,20 % merupakan target tertinggi diantara semua KPP Kanwil DJP NTB dikarenakan PDRB Bima sebesar 47%. Realisasi penerimaan pajak daerah di triwulan I-2017 adalah 20,29% yang artinya telah melampaui dari target sebesar 15% ((Radar Lombok, 26 April 2017).

Untuk dapat mencapai target tersebut tentu diperlukan kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima yang optimal, karena salah satu faktor yang mempengaruhi penerimaan adalah kinerja pegawai dari kantor pajak tersebut. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan potensi dan penerimaan pajak. Menurut Gibson (2008), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan kerja (variabel individu), faktor kompensasi (variabel organisasional), dan faktor motivasi (variabel psikologi).

Kompensasi finansial yang telah diterima oleh pegawai KPP Pratama Raba Bima adalah remunerasi. Remunerasi adalah tunjangan pegawai yang merupakan salah satu agenda reformasi birokrasi pada Ditjen Pajak yang besarnya tergantung pada tingkat dan golongan pegawai. Pemberian remunerasi kepada aparat pajak merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja dan optimalisasi penerimaan pajak (www.pajak.go.id).

Hasil penelitian Kencanawati (2013), menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar adalah motivasi. Faktor individu, dalam hal ini kemampuan merupakan salah satu faktor utama di antara tiga faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2008), tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula.

Pegawai KPP Pratama Raba Bima dalam menjalankan tugas seperti penerimaan surat pemberitahuan (SPT) dan pendaftaran Wajib Pajak baru harus menunjukan kemampuan dan pemahaman atas tugas yang diemban serta mempunyai rasa tanggung jawab dengan pekerjaan tersebut. Kemampuan tersebut khususnya di bidang komputer, tata cara pelayanan kepada masyarakat dan pengetahuan di bidang perpajakan juga menegakan profesionalisme,
akuntabilitas, *teamwork* dan integritas sehingga menjadi instansi yang berwibawa, dipercayai, akuntabel dan bebas dari KKN. Sesuai UU NO 8 Tahun 1974 bahwa kedudukan pegawai negeri adalah unsur

aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh ketaatan dan kesetiaan pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah menyelanggarakan pemerintahan dan pembangunan. Rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah remunerasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima ?
2. Apakah remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima ?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima ?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanotory research.* Penulis melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Raba Bima . Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total (*total sampling*) atau sensus. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang diperlukan adalah data diri dan pandangan responden terhadap variabel remunerasi, motivasi, kemampuan kerja dan kinerja pegawai. Untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data maka dipergunakan instrumen penelitian dengan alat bantu berupa daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner berisikan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian disusun untuk menggali informasi lebih lanjut dari setiap variabel.

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevali dan dan keandalan indikator sebagai alat ukurvariabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. *Analisis Deskriptif* Merupakan bagian ilmu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi) (Ridwan, 2004). *Analisis Kuantitatif* Yaitu analisis data yang berbentuk angka-angka yang akan diolah dan disajikan dalam hubungan dengan metode statistik (Ridwan, 2004). Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel remunerasi, nilai rata – rata remunerasi sebesar 3,89 yang berarti responden memberikan persepsi yang cenderung tinggi terhadap variabel remunerasi. Hal ini berarti remunerasi yang diterima pegawai KPP Pratama Raba Bima memenuhi kebutuhan hidup dan mampu meningkatkan semangat kerja. Namun persepsi responden pada pernyataan "Remunerasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja pegawai" dengan nilai rata – rata 2,39 menunjukan persepsi yang rendah. Berdasarkan konsep remunerasi

menurut Kementerian PAN (2010) bahwa pemberian remunerasi diarahkan pada sistim remunerasi PNS yang adil dan transparan. Dalam pelaksanaannya pemberian remunerasi harus memenuhi prinsip keadilan. Diantaranya bahwa penetapan peringkat/grade sebagai dasar pemberian remunerasi mempertimbangkan kompetensi pegawai, beban kerja maupun masa kerja.

Kemudian berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja, nilai total rata – rata motivasi kerja sebesar 3,93 yang berarti responden memberikan persepsi yang cenderung tinggi terhadap motivasi kerja. Persepsi responden pada setiap pernyataan variabel motivasi diperoleh nilai yang berada pada kategori tinggi. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi dalam organisasi, jika semua keinginan dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika keinginan itu tidak tercapai akibatnya motivasi seseorang menjadi rendah dan cenderung menjadi malas.Hasil analisis ini menunjukan bahwapegawai KPP Pratama Raba Bima memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka mampu memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan tersebut seperti kebutuhan fisik yang terpenuhi, kebutuhnan keamanan, kebutuhan sosial dan aktualisasi diri yang tinggi.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kemampuan kerja, nilai total rata – rata kemampuan kerja sebesar 3,95 yang berarti responden memberikan persepsi yang cenderung tinggi terhadap kemampuan kerja. Persepsi responden pada setiap pernyataan variabel kemampuan kerja diperoleh nilai yang berada pada kategori tinggi. Kemampuan kerja seorang pegawai dikatakan tinggi jika memiliki kemampuan kerja yang melebihi kemampuan kerja pegawia lainnya. Sebaliknya kemampuan kerja dikatakan rendah, jika seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang kurang dari kemampuan kerja pegawai lainnya. Hasilanalisis ini menunjukan bahwa pegawai KPP Pratama Raba Bima memiliki kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial yang tinggi dalam bekerja.

Pembahasan

Hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukan oleh nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (0,05) dan nilai koefisen regresi yang positif sebesar 0,240. Persepsi responden terhadap remunerasi cenderung tinggi, yang ditunjukan oleh nilai rata-rata remunerasi pada tabel 1. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian remunerasi yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2011) yang menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi/remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap karyawan, sehingga karyawan lebih konsentrasi dalam bekerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang

sifatnyaprofesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalahmendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisamenjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaandengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasibuan (2002) menyatakan, apabila kompensasi yang diberikan tepat maka kinerja karyawan dapat semakin baik sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak tepat maka kinerjanya akan semakin buruk. Selainitu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnyahanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwadengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawankarena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan sertamenghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikapprofesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukanberbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehinggakinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akanmemajukan jalannya usaha perusahaan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien regresi motivasi yang positif sebesar 0,331 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α (0,05) maka variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persepsi responden terhadap motivasi kerja juga cenderung tinggi, yang ditunjukan oleh nilai rata-rata motivasi kerja pada Tabel 2. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima . Selama ini pegawai merasa kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sudah tercukupi.Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Misail Palagia (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Simamora (2004) mengungkapkan semakin besar motivasi yang dimiliki masing - masing pegawai dapat mempengaruhi pencapaian hasil kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.Motivasi yang ada pada seseorang dapat mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001). Motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap organisasi, terutama manfaat bagi karyawan dan organisasi. Motivasi selalu dikaitkan dengan upaya dan hasil kerja dimana apabila motivasi kerja menurun, upaya mereka untuk meningkatkan kinerja mereka juga dapat menurun begitu pula sebaliknya apabila motivasi karyawan tinggi akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi tinggi pula.

Hubungan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,386 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05). Persepsi responden terhadap kemampuan kerja cenderung tinggi, hal ini ditunjukan oleh nilai rata-rata kemampuan kerja pada Tabel 3. Hal ini menunjukan bahwa kemampuan pegawai KPP Pratama Raba Bima menguasai kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan sosial sudah tinggi.Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ardhani (2005) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Semakin tinggi tingkat kemampuan seorang pegawai maka semakin baik pula kinerjanya.Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh – sungguhberdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya (Hersey, 2002).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan :

1. Remunerasi, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima .
2. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima .
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima .
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Raba Bima .

1. Saran

Adapun saran yang dikemukakan untuk meningkatkan pencapaian target adalah :

1. Diharapkan untuk memperhatikan pemberian remunerasi sehingga pegawai mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi untuk mampu meningkatkan pencapaian target penerimaan pajak di kabupaten Bima.
2. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan kemajuan dan kebutuhan pegawai terutama akankebutuhan penghargaan/pengakuan. Dengan adanya pengakuan dari pimpinan menjadi motivasi bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar menjaga kinerja pegawai dan mampu meningkatkan pencapaian target penerimaan pajak di kabupaten Bima.
3. Diharapkan KPP Pratama Raba Bima hendaknya meningkatkan kemampuan kerja pegawai, karena selain sebagai variabel yang dominan berpengaruh juga dibutuhkan pegawai yang ulet dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai yaitu bisa dengan cara rutin mengadakan program-program pelatihan sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

4. Dalam rangka penelitian lanjutan, diharapkan meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti kualitas pelayanan, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplinkerja dan lain – lain.

REFERENSI

Ardhani, Stephani, (2005). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta,*Skripsi JurusanManajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.*

Arikunto, Suharsimi, (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Damayanti, Agiel Puji,(2013). "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Surakarta", Jurnal Penelitian Universitas Negeri Surakarta, 1 : 155-168.

Gibso, James L, Jhon M, Ivancevihc dan James H Donnely. (2008). "Organisasi dan Manajemen", Erlangga. Jakarta.

Hani Handoko. (2002). "Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia", BPFE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi", Bumi Aksara. Jakarta.

Imam Gozali. (2005). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3", Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Jaya, Indra, (2012)."Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaPegawai Dinas PendidikanKabupaten Tanjung Jabung Barat", *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, I : 37 – 46.

Judanto, Tunggul, (2002), Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Danamon Semarang Pemuda), *Tesis Magister Manajemen, Program Pascasarjana*, Universitas Diponegoro. Semarang.

Kencanawati, Anak Agung, (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi Dan DisiplinTerhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar", *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 1 : 47-56.

Kristiani, Diah Ayu, (2013). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja TerhadapKinerja Karyawan", *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1 – 7.

Mathis, Jackson. (2000). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Salemba Empat. Jakarta

Nugroho,Agus dan Kunartinah,(2012). "Analyze of Impact of Compensation, Career Development toward Job Satisfication by Job Motivationas a Mediation (Study of Civil Servants at Regional Secretary of Pekalongan

Regency)", *Jurnal Bisnis dan Ekonom*, II : 153-169.

Olfah Sumadiyah, (2012). Pengaruh Kepuasan Pada Remunerasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Masa Kerja (Kasus Di Lingkungan Direktorat Jendral Anggaran), *Tugas Akhir Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,* Universitas Terbuka, Jakarta.

Palagia, Misail. Brasit, Nurdin dan Amar, M. Yunus, (2010). Remunerasi, Motivasi, DanKepuasan Kerja Terhadap KinerjaPegawai Pada Kantor Pajak di Kota Makasar*, Tesis Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana,*Universitas Hasanudin*,* Makasar.

Robbins and Judge, (2008), "Organizational Behavior", Salemba Empat, Jakarta.

Risqon dan Purwadi, (2012). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan KemampuanKerja Terhadap Kinerja Karyawan", *DAYA SAING jurnal Ekonomi Sumber Daya*, 35-43.

Rohmah Nur, (2012). Implementasi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI), *Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi Publik,* Universitas Brawijaya, Malang.

Simamora, Henry. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia", SIEYKPN, Jakarta.

Sugiyono. (2002). "Statistika untuk Penelitian", CV Alfabeta, Bandung.

Wahyuningrum, (2008), Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan DisiplinKerja Dengan Kinerja PegawaiDi Kecamatan TanggungharjoKabupaten Grobogan, *Tesis Program Studi Ilmu Administrasi Publik*, Universitas Diponegoro, Semarang.

Yuvina Bagtyaniva, (2010). Prosedur Dan Manfaat Pembuatan NPWP Bagi Wajib Pajak di Kantor Direktorat Jenderal Pajak KPP Bima, *Tugas Akhir Program Diploma III Manajemen Administrasi*, Universitas Sebelas Maret, Sura