



## Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Olivia D.Y. Pomoeng<sup>1</sup>, Yulianus M. Rombeallo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Kristen Indonesia Toraja

<sup>1</sup>[oliviadyp@gmail.com](mailto:oliviadyp@gmail.com), <sup>2</sup>[yulianusmrombe@gmail.com](mailto:yulianusmrombe@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 15 Oktober 2022

Disetujui 22 November 2022

Diterbitkan 25 Desember 2022

#### Kata kunci:

Remunerasi; Motivasi;

Kinerja pegawai; Pengukuran

kinerja; Instansi

#### Keywords :

Remuneration; Motivation;

Employee performance;

Performance measurement;

Agency

### ABSTRAK(10 PT)

Kinerja karyawan punya peran sangat penting pada pertumbuhan sebuah instansi. Pengukuran kinerja dipakai untuk mengevaluasi hasil kinerja apa sudah memberi hasil yang maksimal dari pegawai. Salah satu cara dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai dan pemberian remunerasi yang sesuai supaya bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pajak KPP Pratama Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah diketahui pengaruh postop antara remunerasi terhadap kinerja pegawai dan motivasi, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

### ABSTRACT(10 PT)

Employee performance has a very important role in the growth of an agency. Performance measurement is used to evaluate what performance results have produced the maximum results from employees. One way to improve employee performance is to provide employees with motivation and appropriate remuneration so that they can produce even better results than before. The purpose of this study was to determine the effect of remuneration and motivation on the performance of KPP Pratama Palopo tax officials. The method used in this research is a quantitative approach. The study's findings are that remuneration has an effect on employee performance with motivation as an intervening variable, and remuneration has an effect on employee performance with motivation as an intervening variable.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat pencapaian pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan terhadap berbagai kemungkinan, meliputi standar hasil pekerjaan, sasaran atau target atau kriteria yang telah ditentukan. Menurut (Kasmir, 2016) "kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diterima pada periode tertentu. Dalam sebuah instansi perusahaan akan dituntut agak kinerja ditingkatkan dengan memberikan loyalitas kinerja pada instansi tersebut. Untuk mengukur kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah dengan menggunakan indikator sebagai berikut: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan kemampuan kerja sama". Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Deikme, 2013). Untuk menciptakan pegawai yang berkinerja prima, maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu remunerasi dan motivasi.

Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan motivasi, kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk berkembang, dan pemberian remunerasi yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan. Remunerasi itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Suprianto didalam (Surahman, 2019) remunerasi diberikan kepada karyawan berdasarkan penilaian kinerja mereka. Menurut Kusnaedi didalam (Amin, 2017) Remunerasi adalah imbalan kerja

yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pension. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil berarti imbalan kerja diluar gaji yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah motivasi. Motivasi merupakan nilai-nilai dan sikap yang berpengaruh terhadap pribadi seseorang untuk mencapai hal yang sesuai dengan tujuannya. sikap dan nilai-nilai tersebut tidak terlihat oleh mata akan tetapi memberikan kekuatan buat mendorong tiap individu bertingkah laku untuk bias mencapai tujuannya (Sagala & Rivai, 2013). Motivasi menurut Yuli didalam (Wiguna & Raf, 2014) merupakan suatu pembentukan perilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya yaitu tujuan. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan motivasi kerja. Penetapan sasaran kerja dinyatakan dalam suatu instrumen sebagai tujuan dan sasaran kerja individu melalui ukuran dan indikator yang telah disepakati dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Tjaraka, 2016).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama palopo adalah Lembaga pemerintah yang bertugas mengawasi dan melayani masyarakat dalam hal perpajakan. Target dari KPP Pratama Palopo pada tahun 2022 adalah sebesar 926 miliar jelas target ini naik dari target tahun sebelumnya yaitu 852 miliar. Untuk dapat mencapai target maka sangat diperlukan kinerja pegawai KPP Pratama Palopo yang baik, karena kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu untuk mempengaruhi penerimaan pajak negara. Untuk mencapai kinerja yang baik ada beberapa factor yang dapat mempengaruhinya, yaitu remunerasi dan motivasi pegawai. Kinerja terbaik adalah factor yang didapat dari SDM (sumber daya manusia) karena kunci dari pencapaian tujuan yang efisien dan efektif. Manajemen SDM pada dasarnya dipusatkan pada peningkatan kinerja. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara didalam (Akbar, 2018) menyatakan bahwa pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai disebut dengan kinerja yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

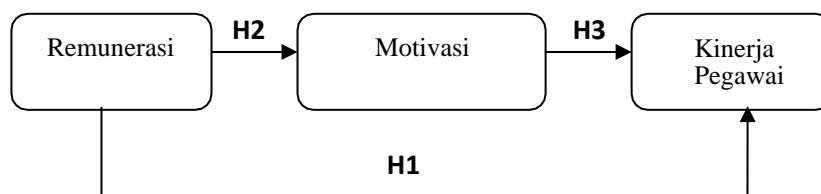
Penelitian yang dilakukan oleh (Bima, 2017) menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Amin, 2017) menyatakan bahwa remunerasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja ASN (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Makassar yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif  $Y = 1.702 + 0.518X$ . Penelitian yang dilakukan oleh (Prawira, 2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,096 atau 9,6%. Adanya pengaruh positif tersebut menunjukkan remunerasi secara langsung mampu memberikan sumbangan berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai KPP Pratama Badung Selatan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya pajak dipengaruhi oleh patuhnya wajib pajak (WP) terhadap kewajibannya dalam membayar pajak dan juga dipengaruhi juga oleh bagaimana pegawai pajak dalam memberikan pelayanan serta kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai yang baik pada pegawai KPP Pratama Palopo dipengaruhi oleh remunerasi dan motivasi yang mereka dapatkan dari kantor. Hal ini yang menyebabkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pajak KPP Pratama Palopo.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif yang mana menurut (Sugiyono, 2016) bahwa metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis data Partial Least Square (PLS). Menurut (Ghozali, Imam, 2015) "Keunggulan dari pada metode PLS adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS merupakan model persamaan SEM yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali, Imam, 2015), Pendekatan dari SEM menjadi berbasis varian merupakan pendekatan dari PLS". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini pegawai Pajak yang bekerja di KPP Palopo adalah populasi dari penelitian ini, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kriteria sampel yang digunakan yaitu: pegawai yang bekerja di area Palopo, Tana Toraja, Toraja Utara. Operasional variable penelitian yaitu sebagai berikut ini :

**Tabel 1 Variabel Penelitian**

Variabel	DIMENSI	Skala Pengukuran
Remunerasi(X1)	Jabatan	Likert
	Penilaian Disiplin	Likert
	Sasaran Kinerja	Likert
	Kemampuan kerja	Likert
Motivasi(X2)	Moral kerja / semangat	Likert
	Rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok	Likert
	Produktivitas kerja dan prestasi	Likert
	Tujuan	Likert
	Standar	Likert
Kinerja Pegawai(Y)	Umpan Balik	Likert
	Alat dan Sarana	Likert
	Kompetensi	Likert
	Motif	Likert
	Peluang	Likert



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

**Hipotesis :**

- H1: Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H2: remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- H3: Remunerasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel intervening

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

**Profil Instansi**

Kantor Pelayanan Pajak merupakan unit kerja Direktorat Jendral Pajak (DJP) yang melaksanakan seluruh pelayanan perpajakan pada masyarakat. KPP Pratama merupakan instansi vertikal yang berada di bawah Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak yang merupakan salah satu instansi dibawah Kementerian keuangan. “KPP Pratama memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan pelayanan, penyuluhan dan pengawasan wajib pajak pada bidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak penjualan atas Barang Mewah (PPnBM), dan Pajak Tidak Langsung lainnya dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Lokasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Palopo terletak di Jln. Andi Djemma No. 131, Salekoe, Wara Timur, Palopo. Wilayah kerja Kota Palopo, Kabupaten Tana Toraja, Kabupaten Toraja Utara, Kabupaten Luwu, Kabupaten LuwuTimur, dan Kabupaten LuwuUtara.

**Gambaran Umum Subjek Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah terstruktur. Tujuannya adalah untuk bias mengumpulkan informasi dari para pegawai yang bekerja pada KPP Pratama Palopo lebih spesifik di lokasi Palopo, Tana Toraja, dan Toraja Utara. Jumlah pegawai yang ada di 3 lokasi tersebut sekitar 64 orang. Kuesioner yang dibagikan dan kembali ke peneliti ada sebanyak 32.

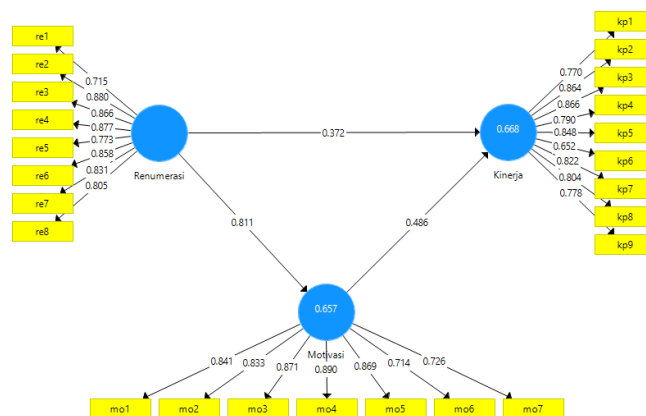
## Evaluasi Model

### Mengevaluasi Outer Model

“Outer model adalah “pengujian validitas konstruk dan reabilitas instrumen. Untuk mengetahui kemampuan dari instrument penelitian yang mengukur apa yang seharusnya diukur maka dilakukanlah uji validitas. Sedangkan untuk melihat konsistensinya alat ukur dalam pengukuran konsep atau juga bias mengukur konsistennya responden saat menjawab pertanyaan kuesioner disebut dengan uji reabilitas.”

### Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan outer loading indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Jika nilai korelasi di atas 0,6, maka indikator dianggap valid. Indikator-indikator yang tidak memiliki kriteria loading factor akan dieliminasi dan diuji kembali. Pada penelitian ini, gambar hasil uji validitas konvergen pada aplikasi PLS dapat dilihat pada Gambar 4.1. Dari gambar tersebut dapat dilihat nilai loading pada indikator semua memenuhi kriteria *convergent validity* yaitu memiliki nilai di atas 0,6.



**Gambar 2 Model Kerangka Setelah Uji Indikator dengan SmartPLS**

**Tabel 2 Convergent Validity – Outer Loading**

Item	Kinerja	Motivasi	Renumerasi
KP1	0,770		
KP2	0,864		
KP3	0,866		
KP4	0,790		
KP5	0,848		
KP6	0,652		
KP7	0,822		
KP8	0,804		
KP9	0,778		
MO1		0,841	
MO2		0,833	
MO3		0,871	
MO4		0,890	
MO5		0,869	
MO6		0,714	
MO7		0,726	
RE1			0,715
RE2			0,880
RE3			0,866
RE4			0,877
RE5			0,773
RE6			0,858
RE7			0,831
RE8			0,805

Sumber : Olah data oleh penulis

Tabel 2 adalah rincian nilai loading dari indikator-indikator yang memenuhi kriteria convergent validity yaitu yang memiliki nilai di atas 0,6. Untuk menguji tingkat validitas konvergen, dapat pula dengan menggunakan parameter nilai AVE. Dinyatakan valid pada suatu konstruk jika nilai AVE lebih besar dari 0,5. Nilai AVE pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 :

**Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Kinerja	Motivasi	Remunerasi
Kinerja	0,802		
Motivasi	0,787	0,823	
Remunerasi	0,766	0,811	0,827

Sumber : Olah data oleh penulis

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE pada semua variabel adalah  $> 0,5$ , hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sudah valid pada semua variable.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengukur seberapa konsistensi internal pada alat ukur. Suatu variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai Composite reliability harus lebih besar dari pada 0,7. Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai reabilitas dari tiga variabel yaitu remunerasi, Motivasi, dan juga kinerja pegawai sangat tinggi dan telah memenuhi kriteria composite reliability. Tabel di bawah memperlihatkan bahwa nilai dari composite reliability untuk semua variabel yaitu di atas 0,7 yang berarti bahwa semuanya memenuhi kriteria reliabel.

**Tabel 4 Composite Reliability**

	Composite Reliability
Remunerasi	0,942
Motivasi	0,936
Kinerja Pegawai	0,945

Sumber : Olah data oleh penulis

Metode lain dalam menguji reabilitas adalah dengan *cronbach's alpha* yang mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan "reliabel" ketika nilai *cronbach's alpha* itu lebih besar dari 0,7.

**Tabel 5 Cronbach's Alpha**

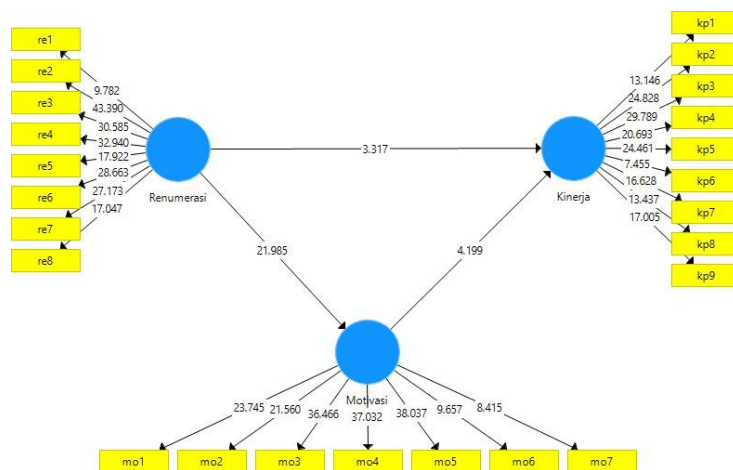
	Cronbach's Alpha
Remunerasi	0,930
Motivasi	0,920
Kinerja Pegawai	0,933

Sumber : Olah data oleh penulis

Terlihat pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai dari *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,7 yang menyatakan bahwa semua memenuhi kriteria reliabel.

### Mengevaluasi Inner Model

Data yang digunakan sudah valid dan reliabel telah ditunjukkan pada hasil diatas. Selanjutnya adalah tahapan pengujian hubungan signifikansi antar variabel. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah Remunerasi yang merupakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang merupakan variabel dependen dengan menggunakan variabel *intervening* (Motivasi). Untuk bias melihat hubungan pada antar variabel tersebut, nilai signifiikan dan *R-square* kita bias menggunakan *iiner model*. Pada gambar 3 menjelaskan tentang hasil dari *bootstrapping* Signifikansi *inner model* dapat diketahui setelah melakukan *bootsraping*. Hasil setelah dilakukan *bootstrapping* dapat dilihat pada Gambar 3.



**Gambar 3 Model Struktural (Setelah *Bootstrappin*)**

**R-square**

*R-square* digunakan untuk mengevaluasi model structural dan untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model struktural dengan PLS yang dimulai dengan melihat pada setiap variabel dependen adalah *R-square*.

**Tabel 6 *R-square***

	<i>R-square</i>	Persen
Motivasi	0,668	66,8%
Kinerja Pegawai	0,657	65,7%

Sumber : Olah data oleh penulis

Pada tabel 6 memperlihatkan bahwa nilai *R-square* dari motivasi adalah sebesar 0,668. Hal ini memperlihatkan bahwa ada 66,8% dari variabel motivasi dapat dipengaruhi oleh variabel remunerasi sedangkan sisanya sebesar 33,2% (100%-66,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang ada diluar yang diteliti. Hal ini berarti bahwa 66,8% peningkatan motivasi disebabkan oleh implementasi dari remunerasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai efektif dipengaruhi oleh peningkatan remunerasi. Nilai *R-square* pada kinerja pegawai adalah sebesar 0,657. Hal ini berarti ada 65,7% variabel motivasi dapat dipengaruhi oleh variabel dan kinerja lingkungan, sedangkan sisanya yaitu 34,3% (100%-65,7%) dipengaruhi oleh variabel yang bukan diteliti.

**Path Coefficients (Uji Hipotesis)**

Pengujian berikutnya adalah untuk melihat signifikansi pengaruh diantar variabel dengan melihat nilai signifikansi t-statistik. Penelitian ini menggunakan t-tabel tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  dan t-statistik berada diatas 1,96. Kriteria untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari perbandingan antara nilai t-statistik dan t-tabel. Hipotesis diterima, jika nilai t-statistik > t-tabel dan arah koefisien sejalan dengan yang dihipotesiskan.

**Tabel 7 Hasil Path Coefficient**

	Koefisien Parameter	t-statistik	t-tabel	Keterangan
Remunerasi → Kinerja Pegawai	0,372	3,317	0,001	H1; diterima
Remunerasi → Motivasi	0,811	21,985	0,000	H2; diterima
Motivasi → Kinerja pegawai	0,486	4,141	0,000	

Sumber : Olah data oleh penulis

**Hipotesis pertama: “Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai”**

Berdasarkan table 4.6 terlihat bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi adalah sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari pada 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel independen (remunerasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja

pegawai). Hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dengan t-statistik berada di atas 1,96 yaitu sebesar 3,317. Nilai pada koefisien parameter adalah positif yaitu 0,372 yang menunjukkan bahwa hubungan remunerasi dengan kinerja pegawai adalah didukung positif. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama didukung yaitu “remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”

**Hipotesis kedua: “Remunerasi berpengaruh positif terhadap Motivasi.”**

Hasil *Path Coefficient* di atas memperlihatkan bahwa remunerasi terhadap motivasi memiliki nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 itu artinya lebih kecil dari pada 0,05, maka bisa dikatakan bahwa ada pengaruh antara remunerasi dengan motivasi. Pengaruh remunerasi terhadap motivasi adalah signifikan dengan t-statistik berada diatas 1,96 yaitu sebesar 21,985. Nilai pada koefisien parameter adalah bernilai positif yaitu 0,811 yang memperlihatkan bahwa hubungan remunerasi dengan motivasi adalah positif. Maka dapat disimpulkasn bahwa hipotesis kedua **didukung** dan yang mengatakan bahwa “remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi”.

**Tabel 8 Hasil Path Coefficient Indirect Effect**

	<i>Koefisien parameter</i>	<i>t-statistik</i>	<i>t-tabel</i>	<i>Keterangan</i>
Remunerasi → Motivasi → Kinerja Pegawai	0,394	4,141	0,000	H3; diterima

Sumber : Olah data oleh penulis

**Hipotesis ketiga: “Remunerasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening”**

Tabel sebelumnya adalah tabel hasil *path coefficient* untuk pengujian hubungan langsung antar variabel. Hipotesis ketiga adalah hipotesis yang menghubungkan antar variabel dengan menggunakan variabel *intervening*, sehingga dapat kita lihat pada Tabel 8 yang menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja pegawai.

Hasil *Path Coefficient Indirect Effect* memperlihatkan bahwa hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel *intervening* motivasi adalah signifikan dengan t-tabel di bawah 0,05 dan t-statistik > 1,96 yaitu sebesar 4,141. Nilai pada koefisien parameter adalah positif yaitu 0,394 yang menunjukkan bahwa hubungan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui motivasi adalah positif. Dengan demikian, hipotesis ketiga **didukung** yaitu yang mengatakan bahwa “remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*”. Secara keseluruhan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS 3.0 dapat dilihat pada Tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesi**

Hipotesis	Hasil
H1 “Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”	Didukung
H2 “Remunerasi berpengaruh terhadap motivasi”	Didukung
H3 “Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan” motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> ”	Didukung

Sumber : Olah data oleh penulis

**Pembahasan**

**Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pada hasil pada pengujian dengan menggunakan semPLS yaitu hipotesis pertama yang membuktikan jika remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil membuktikan bahwa semakin tinggi menggunakan remunerasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian ini sama dengan penelitian yang diteliti oleh (Zulkarnain, 2016), (Ferdiyono & Santoso, 2018), dan (Nasution, 2019) menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif pada variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai.

Remunerasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi seorang pegawai. Pemberian remunerasi oleh Direktorat Jendral Pajak merupakan suatu reward atas kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai. Remunerasi yang diterima pegawai KPP Palopo akan memberikan dampak positif terhadap kinerja dari seorang pegawai maupun organisasi. Hal tersebut secara langsung akan membantu KPP. Palopo untuk mencapai tujuan organisasi atas dasar memiliki kinerja yang baik dari seorang pegawainya. Pemberian remunerasi berdasarkan capaian kerja diberikan oleh Direktorat Jendral Pajak (DJP) berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017 untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai, karena semakin tinggi remunerasi yang diterima, pegawai juga semakin baik dalam bekerja guna mencapai capaian kinerja yang maksimal.

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi**

Pada pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil yang membuktikan bahwa variabel remunerasi berpengaruh secara positif pada motivasi, hasil ini menjelaskan bahwa semakin meningkat remunerasi yang diberikan maka motivasi seorang pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Silaen, 2020), (Mukhti, 2016), dan (Sudarsono et al., 2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap motivasi.

Variabel remunerasi dan variabel motivasi kerja adalah memiliki hubungan yang semakin tepat dan sasaran yang efektif efektif yaitu dalam penerapan pemberian sebuah remunerasi maka memberikan dampak secara positif sehingga akan meningkatkan rasa semangat kerja dan akan memberi dampak ke motivasi kerja. Pada motivasi kerja mungkin ditentukan oleh perusahaan bagaimana remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga remunerasi memiliki pengaruh yang baik bagi karyawan sehingga dapat memacu motivasi dari pegawai dalam bekerja.

Menurut (Siahaan & Meilani, 2019) “Sistem remunerasi dibuat untuk dapat meningkatkan dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab dari tiap pegawai, serta target ataupun ukuran yang telah di raih, dengan berbagai proses yang dapat memicu semangat itu muncul, pada periodetertentu dapat mengarahkanserta menjaga perilaku manusia menuju pencapaian tujuan pada periode tertentu.’ Diharapkan remunerasi ini bias memberi motivasi pada kerja karyawan sehingga dapat memberikan prestasi kinerjayang lebih baik. Pengukuran dari prestasi kinerja dapat diukur berdasarkan penilaian dari kinerja yang telah diberikan standar pencapaian oeh organisasi.

### **Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan motivasi Sebagai Variabel Intervening.**

Hasil pada penelitian ini membuktikan yaitu terdapat pengaruh tidak langsung antara remunerasi terhadap kinerja pegawai yang diintervening oleh motivasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi menggunakan remunerasi maka motivasi akan meningkat. Peningkatan pada motivasi ini akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan (Sari, 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh intervening motivasi terhadap hubungan antara remunerasi dengan kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi yang tinggi pada seorang pegawai akan membuat pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi, dan pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi pula. Dengan diterimanya hipotesis ke tiga ini, mengindikasikan pentingnya motivasi bagi seorang pegawai KPP Pratama Palopo, karena dengan adanya motivasi yang tinggi disetiap pegawai, maka ketika pegawai diberikan remunerasi maka akan membuatnya untuk senantiasa meningkatkan kinerja mengingat pekerjaannya sebagai seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya dan merupakan kebanggaan bagi pegawai itu sendiri.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dan analisis pada bagian sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dibuktikan dengan nilai t-statistik berada  $> 1,96$  yaitu 3,317 dan nilai original sample adalah positif yaitu 0,372 yang menunjukkan bahwa hubungan koefisien parameter dengankinerja ekonomi adalah positif. Remunerasi berpengaruh terhadap motivasi. Remunerasi dibangun oleh tiga indikator yaitu jabatan/golongan, penilaian disiplin, dan sasaran kinerja. Semakin besar pengaruh signifikan indikator tersebut, maka akan berpengaruh juga terhadap terhadap motivasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan yang



menunjukkan bahwa nilai t-statistik berada  $>1,96$  yaitu sebesar 21,985 dan nilai koefisien parameter adalah positif yaitu sebesar 0,811 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang nilainya positif antara remunerasi dengan motivasi. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan variabel intervening motivasi adalah signifikan dengan t-statistik berada di  $>1,96$  yaitu sebesar 4,141 dan nilai koefisien parameter adalah positif yaitu 0,394 yang menunjukkan bahwa hubungan remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui motivasi adalah positif. Maka, semakin besar penerapan remunerasi akan memberikan peningkatan yang semakin besar terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amin, M. (2017). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Pertanahan Kota Makassar*.
- Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109–118.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Ferdiyono, J. R., & Santoso, D. (2018). Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Seksi Bpkb Ditlantasi Polda Jateng. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 240–260.
- Ghozali, Imam, and H. L. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mukhti, I. (2016). Pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi dalam Pelayanan Publik (Studi pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 1(1), 306–317.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71–80. <https://doi.org/10.31289/Jab.V5i1.2441>
- Prawira, I. F. A. (2016). Organizational culture, law enforcement, and Indonesian tax revenue. *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 4(2), 152–156.
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Sari, V. R. N. (2020). *Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141–149.
- Silaen, R. H. (2020). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Administrasi di RSUD H Adam Malik Medan*.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet. Bandung.

- Surahman, F. A. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1).
- Tjaraka, H. T. & H. (2016). Sistem Remunerasi Dan Penetapan Sasaran Kerja: Efeknya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Badan Pusat Statistik Se-Provinsi Jawa Timur). *Simposium Nasional Akuntansi 19 Lampung*.
- Wiguna, M., & Raf, A. G. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris Pada Perwakilan Bpk Provinsi Riau)*. Riau University.
- Zulkarnain, M. I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 14(2).