

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SUMEDANG

Eko Waluyo

ekowaluyo1705@gmail.com

Rifki Suwaji, S.Mn., M.M.

rifki@stieyapan.ac.id

Sri Hartiningsih

srihartiningsih170675@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner untuk kemampuan dan motivasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan SPSS 26.0 for Windows dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05. Hasil penelitian diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.443 > 0.67964$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai R_{square} sebesar 0,198 artinya mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai kontribusi sebesar 19,8 % terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang dan selebihnya 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata Kunci: remunerasi, kinerja, pegawai.

1. PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business process*) dan sumber daya manusia aparatur (SDM). Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbarui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Dengan kata lain, reformasi birokrasi menurut Zauhar (2002) adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Remunerasi pada dasarnya terkait dengan menuntut target kinerja yang baik dalam jangka pendek dan panjang untuk memastikan bahwa pihak tertentu mendapat imbalan yang selaras dengan kinerja yang disampaikan. Biasanya mempunyai maksud yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi diharapkan mampu memberikan motivasi dan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional dan meningkatkan kinerjanya. Seperti halnya, pada Kantor pelayanan Pajak Pratama Tuban, sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Direktorat jenderal Pajak kanwil Jawa Barat II ini telah menerapkan remunerasi pada pegawainya sebagai bentuk pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Dirjen Pajak. Remunerasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban ini diterapkan sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi, yaitu berupa gaji, honorarium, tunjangan, bonus, insentif, pesangon dan pensiun.

Menurut Wijayanto (53), permasalahan yang disinyalir menjadi faktor utama rendahnya etos kerja pegawai adalah kurang disiplinnya pegawai. Hal ini tercermin pada jam kedatangan (absensi) pegawai yang rata-rata sering telat masuk kantor. Selain itu, masih banyak sekali pegawai yang duduk santai di luar jam istirahat. Begitu juga pada saat pemeriksaan berkas-berkas wajib pajak, masih ada juga pegawai yang kurang teliti dan cermat dalam menetapkan jumlah pajak yang harus dibayar wajib pajak, sehingga timbulnya ketidaksesuaian dengan aturan yang berlaku. Kesalahan dalam perhitungan jumlah biaya pajak ini sangat merugikan wajib pajak dari segi finansial.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Remunerasi

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi trending topic yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008). Menurut Samsudin (2006) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.
- 2) Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.
- 3) Memajukan Lembaga atau Perusahaan Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolok ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau

memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

- 4) Meningkatkan Produktivitas Kerja Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif.

Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang diterapkan dalam instansi tersebut. Adapun komponen remunerasi yang diterapkan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sumedang yaitu sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum, remunerasi di artikan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa kepada pegawai yang berupa gaji, honorarium, tunjangan, insentif, bonus, pesangon dan pensiun.

2.2. Konsep Kinerja

Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait pelayanan yang prima oleh pegawai, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Sumedang perlu melakukan perbaikan sektor internal, yang salah satunya melalui pengembangan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia. Perbaikan kondisi internal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM sekaligus memperbaiki citra KPP Pratama Sumedang yang selama ini dianggap kurang memuaskan di mata masyarakat. Dengan demikian, kualitas kinerja SDM akan berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan pajak di KPP Pratama Sumedang.

Menurut Rivai (2005) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditetapkan bersama". Perbandingan standar kerja ini dilakukan dengan pengukuran kinerja pegawai tersebut yang didasarkan pada indikator atau skala ukur yang diterapkan oleh instansi. Menurut Sondang (2003) Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena pengukuran tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan jasa (remunerasi) bagi pegawai, yang dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan pimpinan dalam organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISIS REGRESI

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji-F, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan dan uji t untuk menguji masing-masing variabel secara parsial. Hal ini untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26* diperoleh output sebagai berikut :

Tabel 1 Analisis Regresi**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.114	4.628		5.210	.000
Remunerasi	.373	.108	.445	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output di atas, maka model regresi tersebut dapat dibahas seperti di bawah ini. Model persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel diatas adalah:

Persamaan Regresi :

$$Y = 24.117 + 0,373 X$$

Dengan penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

Variabel Y = Kinerja Pegawai

Variabel X = Remunerasi

Dari fungsi regresi tersebut diatas, maka diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 24.117 yang berarti jika semua variabel konstan maka Kinerja Prajurit masih bersifat positif.
- 2) Jika variabel Kemampuan berubah maka kinerja pegawai pun akan berubah. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah. Apabila variabel Kemampuan naik, maka kinerja pegawai juga meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,373. Dan sebaliknya jika Kemampuan menurun, maka Kinerja Prajurit juga menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,108.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana dalam rangka menguji model, maka langkah selanjutnya untuk mengetahui secara signifikan dilakukan uji hipotesis, yaitu:

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Tabel 2 Uji t**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.114	4.628		5.210	.000
Remunerasi	.373	.108	.445	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja prajurit, dapat dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

- Menghitung besarnya angka t_{tabel}
Ketentuan : taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n - 2 atau 50 - 2 = 48. Dari ketentuan diperoleh angka t_{tabel} sebesar 0.67964.
- Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Keputusan
Berdasarkan tabel 4.14 bahwa hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.443 > 0.67964. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang ini ditunjukkan dari nilai *Standardized coefficients* beta sebesar 0.445 selain itu dapat dilihat juga dari nilai t_{hitung} variabel remunerasi sebesar 3.443 > 0.67964 dengan nilai *sig* 0,01 maka secara parsial ini dapat dikatakan bahwa hipotesis remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang ini dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang. Hasil uji parsial analisis regresi X diperoleh nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} artinya H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan maka variabel remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang. Dengan nilai R Square sebesar 0,198 artinya data tersebut mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai kontribusi sebesar 19,8 % terhadap kinerja pegawai di Kantor Pajak Pratama Sumedang dan selebihnya 80,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
3. Kepuasan nasabah berperan sebagai variabel *intervening* pada hubungan *relationship marketing* terhadap loyalitas nasabah. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan nasabah mempengaruhi hubungan antara *relationship marketing* dan loyalitas nasabah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Widati, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk Dan Keputusan Pembelian Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Variabel Kepuasan (Studi Kasus Go Food). Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 2. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.58>

- Akob, R. A., & Sukarno, Z. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Mobile Banking terhadap Kepuasan dan Loyalitas Nasabah Bank BUMN di Makassar. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 11(2). <https://doi.org/10.30588/jmp.v11i2.889>
- Christono, A. B. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Pelanggan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1). <https://doi.org/10.52644/joeb.v8i1.13>
- HANDAYANI, I. (2020). PENGARUH RELATIONSHIP MARKETING, KUALITAS PELAYANAN DAN FINANCIAL TECHNOLOGY TERHADAP LOYALITAS NASABAH BANK SYARIAH DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Composites Part A: Applied Science and Manufacturing*, 68(1), 1–12.
- Ishak, M. Z., & Azzahroh, E. P. (2017). PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH BANK SYARIAH DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 3(1). <https://doi.org/10.20473/jebis.v3i1.3599>
- Kotler, Philip and Kevin Lane Keller. 2012. *Marketing Management*. New Jersey: Pearson Education Limited
- Kotler, Philip and Garry Armstrong. 2012. *Principles of Marketing*. New Jersey: Pearson Education Limited
- Krisdayanti, H., Panorama, M., & Azwari, P. C. (2020). PENGARUH HUBUNGAN PEMASARAN, KUALITAS LAYANAN TERHADAP LOYALITAS DENGAN KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *I-ECONOMICS: A Research Journal on Islamic Economics*, 6(1). <https://doi.org/10.19109/https://doi.org/10.19109/ieconomics.v6i1.5472>
- Lupiyoadi, R. (2012). *Manajemen Pemasaran Jasa; Berbasis Kompetensi (Ketiga)*. Erlangga.
- Lupiyoadi, R. (2013). *Manajemen Pemasaran Jasa*. PT. Salemba Empat.
- Sa'adah, F. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Fitness Center Kabupaten Sleman.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D) (S. Y. Suryandari (ed.); 3rd ed.)*. Alfabeta Bandung.
- Sri wahyuni, hedwigis esti dan kawan kawan 2018. *Buku Panduan Penulis Tesis Sekolah Pasca Sarjana Institute Keuangan Perbankan dan Informatika Asia Perbanas*.
- Stanton, William J. (1981: 445) (2007). *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. 2004. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta : Andi
- Tjiptono, F. 2005. *Pemasaran Jasa*. Edisi Satu, Bayu Media Publishing: Malang
- Ul Haq, I., & Awan, T. M. (2020). Impact of e-banking service quality on e-loyalty in pandemic times through interplay of e-satisfaction. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 17(1/2). <https://doi.org/10.1108/xjm-07-2020-0039>
- Wahyunie, D. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, dan Citra Perusahaan terhadap Kepuasan Nasabah Pengguna Branchless Banking (Studi Kasus Bank CIMB Niaga Kantor Cabang Pinangsia Tangerang). In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan (Vol. 6, Issue 1)*. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16347>
- Wartanto, Anang, P. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, RELATIONSHIP MARKETING DAN CITRA PERUSAHAAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH DENGAN KEPUASAN NASABAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Nasabah BPRS Dana Amanah Surakarta). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).