

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA TUBAN

Anharudin Azis'

Fitrotun Niswah''

ABSTRACT

Tax Office Primary Tuban is one of the government offices under the Directorate General of Taxation II East Java provincial office is implementing a program of bureaucratic reform. The bureaucratic reform program include improved payroll system (remuneration) granted to employees. In fixing the payroll system intended, implemented through the provision of salaries, honoraria, allowances remain, bonuses, incentives, severance and retirement. Improved remuneration fairer and balanced is expected to improve employee performance and overall agency performance, although in practice there are still some problems both internal and external into the organization.

This research aims to examine and determine the effect of remuneration on the performance employee Tax Office Primary Tuban. The research method used is associative with a quantitative approach. Data collection techniques used were enclosed questionnaire. The population in this study were all employees of the Tax Office Primary Tuban with a total sampling is used then this is the overall sample totaling 52 employees. Independent variable in this study was Remuneration (X) and Employee Performance (Y) as the dependent variable. Analysis model of the data in this study are product moment correlation test, t test and simple linear regression as a test of the hypothesis. Confidence level used is 95% ($\alpha = 0,05$).

Test results using product moment correlation coefficient r of 0.860 which indicates that the variable remuneration is very strong and positive effect on employee performance. Whereas the t-test also showed variable remuneration significant effect on employee performance because $t_{value} > t_{table}$ of 11.924 with significance value of 0.000a. The coefficient of determination (R^2) obtained 0.739 or 73.9%. With Thus the changes on officer performance caused by salaries, honorarium, allowance, bonus, incentives, severance and pensions with the influence amounting to 73.9% and the rest 26.1% influenced by other variables. While the regression equation in this study is $Y = 9.986 + 1.252 X$. This research proves that there is a positive and significant impact between employee performance to remuneration Tax Office Primary Tuban.

Keywords: Remuneration, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

Seiring pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen untuk mewujudkan "*clean and good governance*". Akan tetapi, pada kenyataan pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa kesejahteraan yang layak dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus sentral yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya. Karena sumber daya manusia, atau yang biasa disebut pegawai negeri, menjadi komponen penting dalam

penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda pemerintahan. Pegawai akan merasa terjamin kesejahteraannya jika seluruh kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi, termasuk juga kebutuhan ekonomi (*financial*), yang dalam hal ini diwujudkan pada sistem penggajian (remunerasi) pegawai. Oleh karena itu perlu adanya suatu perubahan dalam sistem imbalan yang hanya berdasarkan jabatan dan pendidikannya saja, tanpa mempertimbangkan kinerja yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi. Seperti yang diungkapkan Mulyadi (2001), Sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan.

Sistem imbalan harus di tata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja pegawai. Pada sistem penggajian (remunerasi) ini, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai, sehingga pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Selain itu, kesesuaian remunerasi atau balas jasa ini akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini akan berdampak pada prestasi kerja pegawai yang dapat tercipta jika kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Seperti halnya yang diungkapkan Tamsil Linrung, Wakil Ketua Badan Anggaran DPR RI dalam Koran *Tempo*, 23 November 2012, bahwa "Di beberapa instansi, remunerasi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan berimplikasi pada masyarakat. Contohnya remunerasi yang dilakukan di Komisi Pemberantasan Korupsi dan Direktorat

Jenderal Pajak. Pada Ditjen Pajak, bahkan terlihat dengan pertumbuhan penerimaan Negara di sektor tersebut. Namun demikian, masalahnya sekarang ini, ada juga kementerian atau lembaga yang sudah diremunerasi tapi belum ada perubahan kinerja". Oleh karena itu, dengan remunerasi yang proporsional dan kinerja pegawai yang baik akan menghasilkan prestasi-prestasi yang membanggakan sekaligus memberikan manfaat bagi birokrasi pemerintahan karena dapat memperbaiki citra birokrasi pemerintahan yang selama ini telah terpuruk di mata masyarakat.

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 Timur 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. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja maupun profesionalitas pegawai di KPP Pratama Tuban. Namun pada kenyataannya, menurut Darmuji (40) dalam kotatuban.com, mengungkapkan bahwa masih banyak keluhan-keluhan atau pengaduan dari masyarakat terkait pelayanan yang lambat dan berbelit-belit dilakukan oleh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. Rantai prosedur yang seharusnya ringkas dan cepat menjadi lama dan berlarut-larut, sehingga masyarakat, dalam hal ini adalah Wajib Pajak (WP) merasa sangat dirugikan.

Selain itu, 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-duduk santai di luar jam istirahat. Begitu juga pada saat pemeriksaan berkas-berkas WP, masih ada juga pegawai yang kurang teliti dan cermat dalam menetapkan jumlah pajak yang harus dibayar WP, sehingga timbulnya ketidaksesuaian dengan aturan yang berlaku. Kesalahan dalam perhitungan jumlah biaya pajak ini sangat merugikan WP dari segi finansial. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk meneliti seberapa besar **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah studi, pengetahuan dan disiplin ilmu pengetahuan dalam bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan manfaat Praktis bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban adalah

sebagai bahan informasi bagi pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan remunerasi kepada pegawai secara tepat guna untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, bagi almamater dan peneliti adalah sebagai sumber wawasan dan informasi dari lingkungan luar kampus, yang nantinya diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan permasalahan yang diteliti.

II. KAJIAN PUSTAKA

A. 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 Tuban 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.

B. Konsep Kinerja

Dalam memenuhi kebutuhan masyarakat terkait pelayanan yang prima oleh pegawai, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Tuban 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 Tuban yang selama ini dianggap kurang memuaskan di mata masyarakat. Dengan demikian, kualitas kinerja SDM akan berpengaruh terhadap keberhasilan pelayanan pajak di KPP Pratama Tuban. 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. Sedangkan indikator kinerja menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2006) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator dalam pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1) Produktivitas

Bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi saja, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.

2) Kualitas Layanan

Bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan demi meningkatkan kinerja pegawai maupun kepuasan bagi masyarakat.

3) Responsivitas

Bahwa pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

4) Responsibilitas

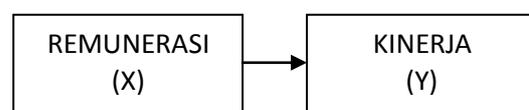
Bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi yang baik yang eksplisit maupun implisit.

5) Akuntabilitas

Bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan masyarakat.

C. Model Konsep

Mangkunegara (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada organisasi berfungsi dalam hal pengembangan struktur gaji yang baik dan seimbang dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diwujudkan dengan adanya perubahan pada sektor internal organisasi berupa perubahan atau penataan ulang pada sistem penggajian (remunerasi). Dengan struktur gaji yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai. Remunerasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi di mata masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian (remunerasi) ini mempunyai andil besar dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Model konsep dalam penelitian ini yaitu:



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang telah dikaji di atas, penulis merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara remunerasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

Ho: Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara remunerasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan data-data berupa angka-angka atau data-data kualitatif yang diangkakan (skoring) dan diolah dalam skala pengukuran metode statistik untuk menemukan hubungan-hubungan antar variabel (Sugiyono, 2009). Objek penelitian ini yaitu para pegawai negeri di lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban yang berlokasi di Jalan Pahlawan 08 Tuban dengan populasi berjumlah 52 pegawai yaitu keseluruhan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh atau Total Sampling*, yaitu teknik pengambilan anggota sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2009). Hal ini dilakukan karena menurut Sugiyono (2009) jumlah populasi yang kurang dari 100 atau relatif kecil, seluruh populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian diperoleh sampel sama dengan populasi yaitu 52 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu

menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan membuat seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden untuk dijawab dan berbentuk seperti daftar pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2009). Kuesioner dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada pegawai untuk memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian. Selain itu, dibutuhkan teknik dokumentasi yang bertujuan sebagai pelengkap data-data yang kurang dalam penelitian, seperti profil KPP Pratama Tuban, data pegawai, undang-undang tentang remunerasi.

Variabel dalam penelitian ini yaitu remunerasi variabel independen (X) dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Untuk menganalisis data primer yang telah didapatkan dari kuesioner, digunakan analisis korelasi *product moment* dan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 18.0 *for windows*. Adapun sebagai pendukung dilakukan uji t (*t-test*) untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian yang diajukan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Penelitian tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner/angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan responden seluruh pegawai di lingkungan KPP Pratama Tuban yaitu sebanyak 52 orang. Setelah data primer terkumpul melalui penyebaran kuesioner, selanjutnya dilakukan proses penyaringan data sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditetapkan melalui tabulasi data kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis data dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan uji korelasi *product moment* menggunakan bantuan program

SPSS 18.0 *for windows* serta dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan.

Dalam menentukan interpretasi indikator, dibuthkan skala interval untuk mecerminkan kategori tersebut. Adapun interval yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1. Interval Nilai Indeks

Nilai Indeks	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Rendah
1.81 – 2.60	Rendah
2.61 – 3.40	Sedang
3.41 – 4.20	Baik
4.21 – 5.00	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diinterpretasikan untuk menyatakan tanggapan responden pada kenyataan di lapangan. Adapun deskripsi hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis variabel remunerasi

Tabel 2. Tanggapan Variabel Remunerasi

No.	Indikator	Indeks
1.	Gaji	3.82
2.	Honorarium	3.87
3.	Tunjangan	3.62
4.	Insentif	4.00
5.	Bonus	3.96
6.	Pesangon	3.90
7.	Pensiun	3.65
Indeks variabel X		3.81

Dari tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai indeks remunerasi sebesar 3.81 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pegawai memberikan persepsi yang baik terhadap kebijakan remunerasi yang diterapkan dan diberikan instansi kepada pegawai. Pada faktor insentif ini mempunyai indeks tertinggi sebesar 4.00 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini

menunjukkan bahwa instansi memberikan insentif yang variatif, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk lebih profesional dan optimal dalam bekerja. Sementara nilai indeks terendah yaitu faktor tunjangan, dengan nilai sebesar 3.44. Hal ini menunjukkan bahwa menurut pandangan responden, dalam memberikan tunjangan kepada pegawai instansi belum sepenuhnya berpedoman pada beban kerja dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

b. Analisis variabel kinerja

Tabel 3. Tanggapan Variabel Kinerja

No	Indikator	Indeks
1.	Produktivitas	3.77
2.	Kualitas Layanan	4.03
3.	Responsivitas	3.76
4.	Responsibilitas	3.81
5.	Akuntabilitas	3,86
Indeks variabel Y		3.85

Dari tabel 3 di atas, diperoleh Nilai indeks kinerja sebesar 3.85 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pegawai mempunyai kinerja dan kontribusi yang baik pada instansi.. Pada indikator kualitas layanan, mempunyai indeks tertinggi sebesar 4.03 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini berarti pegawai berasumsi bahwa dengan pelayanan yang berkualitas dalam pelaksanaan tugas akan mampu meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Sementara nilai indeks terendah indikator responsivitas sebesar 3.76 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa belum terciptanya komunikasi yang baik antara rekan kerja. Selain itu, instansi juga masih harus melengkapi fasilitas yang dapat menunjang kinerja pegawai, agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik

c. Uji Korelasi

Dengan menggunakan metode analisis korelasi *Product Moment*, maka dapat diketahui korelasi atau pengaruh antara variabel remunerasi

dengan variabel kinerja yang sekaligus dapat menjawab pokok permasalahan dalam penelitian ini. Adapun hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi

Correlations		remunerasi	kinerja pegawai
remunerasi	Pearson Correlation	1	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui nilai koefisien atau kekuatan pengaruh antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja, yaitu sebesar 0,860. Nilai koefisien korelasi antara dua variabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja. Hal ini diperkuat dengan penemuan t hitung, yaitu sebesar +11,924 artinya, bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi remunerasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Setelah itu, dibandingkan dengan t tabel untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan. Distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-2 atau 52-2=50. Maka diperoleh hasil untuk t tabel

yaitu 2,011. Dengan demikian dapat dilihat nilai t hitung > t tabel, yaitu 11,924 > 2,011 dan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,005, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Uji Regresi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas (remunerasi) dengan variabel terikat (kinerja) dapat dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 18.0, hasil perhitungannya adalah sebagai berikut

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension 1	.860a	.739	.734	3.659	2.011

a. Predictors: (Constant), remunerasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil perhitungan pada tabel 5 di atas diperoleh bahwa R square (R^2) sebesar 0,739 yang berarti sama dengan 73,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel remunerasi sebesar 73,9 % dan sisanya sebesar 26,1 % oleh variabel lainnya

B. Pembahasan

Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat dan adil, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pada permasalahan-permasalahan yang timbul di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. Hal ini didasarkan pada hasil uji t yang diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $11,924 > 2,011$ dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yaitu $0,000a <$ 0,005, sehingga dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun H_a dalam penelitian ini dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel remunerasi dengan kinerja pegawai KPP Pratama Tuban, dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Tuban. Hal ini dibuktikan dari pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS 18.0 for windows diperoleh besarnya nilai koefisien korelasi product moment yaitu 0,860 dan termasuk dalam kategori sangat kuat dengan signifikansi 0,000a. Kuatnya hubungan antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja tersebut menunjukkan bahwa remunerasi, yang dalam penelitian ini berupa gaji, honorarium, tunjangan, insentif, bonus, pesangon dan pensiun ini merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Terlebih lagi hubungan yang ditimbulkan antara kedua variabel tersebut merupakan hubungan yang positif, dimana jika variabel remunerasi meningkat, maka

variabel kinerja juga akan meningkat. Berdasarkan deskripsi jawaban yang diperoleh dari kuesioner, indikator Bonus dan insentif yang diterima pegawai merupakan indikator dengan pertimbangan tertinggi dalam meningkatkan kinerja di KPP Pratama Tuban. Hal ini karena dengan adanya bonus dan insentif yang tinggi pegawai merasa dapat meningkatkan motivasi dan profesionalitas dalam bekerja sehingga produktivitas, kualitas layanan, responsibilitas, responsivitas dan akuntabilitas pegawai pun bisa meningkat dan lebih baik. Sejalan dengan itu, maka kinerja pegawai KPP Pratama Tuban dapat meningkat dan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas juga menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. Hal ini dibuktikan dari hasil temuan R square sebesar 0,739 pada pengolahan data primer melalui uji regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 18.0 for windows. Hal ini menunjukkan bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan, yaitu sebesar 73,9 % terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian remunerasi yang tepat, adil dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

Hasibuan (2002) mengungkapkan bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri, sehingga bisa menekan angka *turn over*. Selain itu, masih menurut Hasibuan, pegawai akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada tugas

dan pekerjaannya di instansi. Sejalan dengan apa yang disampaikan oleh para ahli di atas, maka Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban pun menerapkan sistem remunerasi yang lebih baik, dalam arti lebih transparan, lebih kompetitif dan mampu meningkatkan kesejahteraan para pegawainya. Hal tersebut dilakukan seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di KPP Pratama Tuban. Remunerasi yang diberikan harus mampu meningkatkan motivasi pegawai yang tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan lebih lanjut akan berimplikasi baik pula terhadap pencapaian tujuan instansi yaitu mewujudkan *clean and good governance*.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada responden, yaitu para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil penelitian ini yang dilakukan dengan menguji kebenaran hipotesis melalui uji t diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,112 > 2,011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. Hal tersebut dibuktikan melalui analisis korelasi *Product Moment* yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel remunerasi dengan variabel kinerja memiliki hubungan yang positif dan sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860. Dengan tingkat korelasi yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan dalam menerapkan remunerasi dapat berdampak secara signifikan pada tercapainya kinerja yang optimal oleh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diperoleh R^2 sebesar 0,739 yang artinya sama dengan 73,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel remunerasi sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% oleh variabel lainnya. Dengan demikian, adanya peningkatan pemberian remunerasi pada pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah:

1. Perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.
2. Perlunya penambahan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai agar pencapaian target instansi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, kondisi kerja yang dinamis dan kondusif dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi, cetakan

- kedua belas. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1 No. 1 hal: 63-74
- Hadi, Sutrisno. 1982. *Metodologi Research*. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi Publik*. CV Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal. Sistem yang Tepat untuk Menilai kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Santoso, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. CV Alfabeta: Bandung.
- Surya, Muhammad. 2005. *Membangun Profesionalisme Guru*. Makalah Seminar Pendidikan, 6 Mei 2005: Jakarta.
- Zauhar, Soesilo. 2002. *Reformasi Administrasi Konsep, Dimensi dan Strategi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Peraturan Tertulis:
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Pegawai Badan Layanan Umum