

## Pengaruh Remunerasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara

### Author

Suprianto<sup>1</sup> Salim Basalamah<sup>2</sup> Zaenal Arifin<sup>3</sup>

### Email

[suprikpp@gmail.com](mailto:suprikpp@gmail.com)<sup>1</sup>, [salim.basalamah@umi.ac.id](mailto:salim.basalamah@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [zaenal.arifin@umi.ac.id](mailto:zaenal.arifin@umi.ac.id)<sup>3</sup>

### Afiliasi

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji dan menganalisis pengaruh remunerasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar Utara. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 87 orang pegawai negeri sipil sebagai sampel. dari seluruh jumlah karyawan (populasi) sebanyak 113 orang. Populasi ini pegawai negeri sipil yang mempunyai masa kerja lebih dari 6 bulan. Survei dilakukan dari bulan Juli 2019. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21.00 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara partial ada pengaruh signifikan dan positif variabel remunerasi, budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Utara dan secara simultan variabel remunerasi, budaya kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Utara.

**Kata Kunci:** Remunerasi; Budaya Kerja; Kompetensi; Kinerja

### Pendahuluan

Peranan pajak dalam pembangunan memegang peranan sangat penting. Pajak menjadi sumber pendapatan utama APBN. Untuk menghimpun penerimaan negara yang ditargetkan dalam APBN, Direktorat Jenderal Pajak berupaya meningkatkan kapasitas dan kapabilitas SDM. Penataan SDM di Direktorat Jenderal Pajak dimulai dengan melakukan reformasi birokrasi yang dimulai pada tahun 2002 dan terus berlangsung sampai sekarang. Widjaja (2011), mengatakan bahwa reformasi adalah suatu usaha yang dimaksud agar praktik-praktik politik, pemerintah, ekonomi dan sosial budaya yang dianggap oleh masyarakat tidak sesuai dan tidak selaras dengan kepentingan diubah atau ditata ulang agar menjadi lebih sesuai dan lebih selaras (socio-reformasi). Kemudian Prasajo (2009), mengatakan bahwa reformasi merujuk pada upaya yang dikehendaki (intended change) masyarakat, dalam suatu kerangka kerja yang jelas dan terarah, oleh karena itu persyaratan keberhasilan reformasi adalah eksistensi peta jalan (*road map*), menuju suatu kondisi, status dan tujuan yang ditetapkan sejak awal beserta indikator keberhasilannya.

Remunerasi yang kecil tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik ditinjau dari sisi kemanusiaan atau dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Besarnya remunerasi untuk masing-masing perusahaan adalah berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa yang mempengaruhi diantaranya yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan perusahaan, kemampuan dan keterampilan tenaga kerja,

peranan perusahaan, serikat buruh, besar kecilnya resiko, campur tangan pemerintah dan biaya hidup (Tarigan, 2011).

Menurut Moeljono (2005) mengemukakan bahwa budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Ilmu perpajakan yang kompleks membutuhkan pegawai-pegawai yang berkompoten dibidang perpajakan. Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

KPP Pratama Makassar Utara adalah suatu kantor pelayanan di kota Makassar yang berada dibawah DJP bertugas menghimpun pajak di sebagian wilayah kota Makassar. Pegawai KPP Pratama Makassar Utara berasal dari berbagai pulau dan suku di Indonesia dan memiliki kompetensi yang berbeda-beda. Untuk mencapai target penerimaan yang telah ditargetkan, KPP Pratama Makassar Utara telah menjalankan kebijakan seperti penggajian pegawai berbasis remunerasi, menjalankan program budaya kerja dan meningkatkan kompetensi pegawai. Realisasi Penerimaan Pajak yang telah dicapai KPP Pratama Makassar Utara sejak tahun 2014 capaian target penerimaan paling rendah 87,13% pada tahun 2017 dan yang paling tinggi 99,74% pada tahun 2014 (Saung, 2017). capaian tersebut menggambarkan kinerja pegawai yang baik, tetapi belum maksimal karena belum mencapi target penerimaan 100%. Dengan tidak pernah tercapainya penerimaan pajak yang telah ditargetkan sejak tahun 2014 yang menjadi indikator utama kinerja pegawai.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini akan menguji Remunerasi, Budaya Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di KPP Pratama Makassar Utara Pegawai struktural dan fungsional yang mempunyai masa kerja lebih dari 6 bulan dan telah mendapat gaji dan atau tunjangan kinerja. Berdasarkan Pegawai Negeri KPP Pratama Makassar Utara berjumlah 113 pegawai. sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari Slovin dengan besarnya sampel 87 pegawai.

Analisis data dalam penelitian menggunakan alat SPSS, tahap pertama dalam analisis data adalah uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas (Sugiono, 2012); (Sujarweni, 2014), kemudian selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi berganda dengan persamaan regresi untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Remunerasi

X2 = Budaya Kerja

X3 = Kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Pengujian selanjutnya adalah Uji F, Uji T, dan Koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Data

Uji Validitas dengan *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa 8 pernyataan yang menggambarkan remunerasi, 5 pernyataan yang menggambarkan budaya kerja, 5 pernyataan yang menggambarkan kompetensi dan 7 pernyataan yang menggambarkan kinerja semuanya valid. Uji Reliabilitas dengan Uji *Cronbach's Alpha* menunjukkan semua pernyataan reliabel yang ditunjukkan dengan nilai cronbach's Alpha > 0,6 sehingga dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disajikan persamaan regresi penelitian sebagai berikut :

$$Y = -2,852 + 0,163X_1 + 0,526X_2 + 0,783X_3$$

Nilai konstanta - 2,852 dapat diartikan semua variable remunerasi, budaya kerja dan kompetensi dianggap nilainya konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja pegawai akan turun sebesar -2,852. Variabel Remunerasi ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,163 artinya, jika variabel remunerasi ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,163 maka, kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya jika variabel Remunerasi ( $X_1$ ) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ . Variabel budaya kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,526 artinya, jika variabel budaya kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,526 maka, kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya jika variabel budaya kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka, variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kompetensi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_1$  dan  $X_3 = 0$ . Variabel Kompetensi ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,783 artinya, jika variabel Kompetensi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,783 maka, kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya jika variabel Kompetensi ( $X_3$ ) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ .

Nilai signifikansi (sig) variabel remunerasi ( $X_1$ ) sebesar 0,021, nilai tersebut lebih kecil (<) probabilitas 0,05. Hasil uji t tersebut dapat diartikan bahwa variabel remunerasi ( $X_1$ ) secara partial berpengaruh positif dan significant terhadap variable kinerja pegawai ( $Y$ ), Nilai signifikansi (sig) variabel budaya kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,003, nilai tersebut lebih kecil (<) probabilitas 0,05. Hasil uji t tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja ( $X_2$ ) secara partial berpengaruh positif dan significant terhadap variable kinerja pegawai ( $Y$ ), Nilai signifikansi (sig) variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil (<) probabilitas 0,05 . Hasil uji t tersebut dapat diartikan bahwa variabel kompetensi ( $X_3$ ) secara partial berpengaruh positif dan significant terhadap variable kinerja pegawai ( $Y$ ).

Hasil Output Anova diatas di sebutkan bahwa nilai signifikan (sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikan (sig.)  $0,000 < 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F Ashoer (2016), dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi, budaya kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Makassar Utara. Hasil uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel independent yang terdiri variabel remunerasi ( $X_1$ ), variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dan variabel kompetensi ( $X_3$ ) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Nilai  $R^2$  sebesar 0,609 artinya Nilai  $X_1$  dan  $X_2$   $X_3$  nilai regresi sebesar 60,9 % sumbangan pengaruh proporsi dari variabel independent yaitu 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 0,163 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Arti variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bahwa semakin tinggi remunerasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Semakin tinggi remunerasi semakin tinggi kinerja karena pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara mendapatkan remunerasi seperti gaji, tunjangan, program kesehatan, program pensiun, tercapainya tujuan bekerja, adanya peluang akan pengakuan diri dan adanya promosi yang tinggi terhadap pegawai dapat mencukupi kebutuhan materi dan non materi pegawai (Amar, 2010). Dengan tercukupinya kebutuhan tersebut maka pegawai lebih fokus bekerja sehingga hasil kinerja maksimal (Handayani, 2016).

Hasil pengujian remunerasi berpengaruh positive terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian Pramukti (2019) bahwa pengaruh remunerasi berpengaruh positive terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 0,526 terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Arti variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bahwa semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Semakin tinggi budaya kerja semakin tinggi kinerja karena sikap, perilaku, kebiasaan yang baik, peraturan-peraturan dalam bekerja (Trang, 2013). Nilai-nilai positif pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dalam bekerja telah membentuk budaya kerja yang meningkatkan kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Sikap dan perilaku pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara diwujudkan dengan menjalankan nilai-nilai Kementerian Keuangan, kode etik Direktorat Jenderal Pajak, menjalankan tugas sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) dan peraturan yang berlaku. Dengan menjalankan budaya tersebut maka tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi dapat tercapai (Widodo, 2012).

Hasil pengujian budaya kerja berpengaruh positive terhadap kinerja pegawai sejalan dengan Novayanti Prameta Sambali (2015) Hasil Penelitian ini adalah Kompetensi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Variabel Kompetensi merupakan paling dominan pertama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 0,783. Arti variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Variabel kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai maka pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepada tiap-tiap pegawai dapat diselesaikan dengan cepat, tepat dan sesuai dengan peraturan (Posuma, 2013). Dengan terselesaikannya pekerjaan dengan cepat tepat dan sesuai dengan peraturan maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara akan meningkat.

Kompetensi berupa watak, motive, konsep diri, pengetahuan, keterampilan/keahlian yang dimiliki pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara tercermin dengan tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh pegawai. Tingkat pendidikan pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara adalah 47,13% berpendidikan Strata 1 (S1).

Hasil pengujian Kompetensi berpengaruh positive terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian Basalamah (2019). Bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Commuter Jabodetabek secara parsial dan secara simultan. Namun, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dengan hubungan kausalita yang negatif (Syafriana, 2018).

## Simpulan Dan Saran

Kesimpulan penelitian ini variabel remunerasi (X1), variabel budaya kerja (X2) dan variabel kompetensi (X3) secara individu (partial) dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja pegawai(Y)), sehingga hipotesis “remunerasi, budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara“ .

Semakin tinggi remunerasi akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai karena kebutuhan materi akan tercukupi dan pegawai lebih fokus untuk bekerja. Budaya kerja yang baik dan telah terbentuk akan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan hasil kinerja yang baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## Referensi

- Ashoer, M., & Said, S. (2016). The impact of perceived risk on consumer purchase intention in Indonesia; a social commerce study. In *Proceeding of the International Conference on Accounting, Management, Economics and Social Sciences*.
- Djokosantoso Moeljono, 2005. *Cultured. Budaya Organisasi Dalam Tantangan*: Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Fernando, Agripa Tarigan. 2011. Analisis Faktor -faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu)
- Handayani, Y. S. M. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Novayanti Prameta Sambali, 2015. Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
- Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. (2010). Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*, 1(1).
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Pramukti, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Struktur Modal Perusahaan. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(1), 61-70.
- Prasojo, Eko. 2009. *Reformasi Kedua, Melanjutkan Estafet Reformasi*. Penerbit Salemba Humanika. Jakarta.
- Saung, D. P. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem E-Filling Dan E-Billing Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara (Doctoral dissertation).
- Sugiyono, 2012. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Wahyuningsih, W., Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 125-132.

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widjaja, HAW, 2011 Otonomi Daerah dan Daerah Otonom, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Widodo, T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 3(5).

Wiratna Sujarweni, 2014. Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami, Penerbit Pustaka Baru Pres, Yogyakarta.