

## Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang

Maya Yuliani<sup>1</sup>, M Fachri Adnan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Negeri Padang, Indonesia

### KATA KUNCI

*Remunerasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja*

### KORESPONDEN

No. Telepon:

+62 85263279262

E-mail: [mayayuliani@gmail.com](mailto:mayayuliani@gmail.com),  
[fachradnan@fis.unp.ac.id](mailto:fachradnan@fis.unp.ac.id)

### A B S T R A K

*Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. fakta dilapangan menunjukkan sampai saat ini pendapatan pemerintah kota padang dari sektor pajak belum maksimal jika dilihat dari target yang ditetapkan yaitu sebesar Rp.334,5 miliar. Realisasi penerimaan pajak daerah kota padang sumatera barat hingga oktober 2017 telah mencapai 71,83% atau Rp.240,3 miliar dari target tahunan senilai Rp.334,5 miliar. Belum tercapainya target pajak , pemerintah melalui dirjen pajak terus berusaha agar target yang telah ditetapkan bisa tercapai. Untuk itu Kinerja dari seorang pegawai sangat dibutuhkan dengan didorong oleh motivasi kerja dari pegawai itu sendiri, karena setiap pegawai memiliki cara dan motivasi tersendiri dalam melakukan tugasnya. Salah satu upaya yang dilakukan kepala (KPP) pratama padang satu adalah dengan pemberian remunerasi kepada pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada para pegawai pajak pratama padang satu menggunakan penyusunan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi sederhana dan analisis regresi berganda. Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu sebesar 6% selebihnya 94% dipengaruhi oleh faktor lain, kedua, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 4% selebihnya 96% dipengaruhi oleh faktor lain, Ketiga, remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 7% dan selebihnya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka secara simultan disimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP pratama padang satu kota padang.*

## PENDAHULUAN

Kota Padang merupakan Ibu kota Provinsi Sumatera Barat yang telah melaksanakan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Dengan status yang disandang oleh kota Padang sebagai jantung dari Provinsi Sumatera Barat membuat anggaran belanja daerah menjadi yang tertinggi jika dibandingkan dengan daerah lain di Sumatera Barat. Sumber Pajak kota Padang terdiri dari pajak hotel, pajak restoran, pajak hiburan, pajak reklame, pajak penerangan jalan, pajak pengambilan dan pengolahan bahan galian golongan C dan pajak parkir.

Fakta di lapangan menunjukkan sampai saat ini pendapatan pemerintah kota Padang dari sektor pajak belum maksimal jika dilihat dari target yang ditetapkan yaitu sebesar Rp334,5 miliar. Dikutip dari berita *online* [sumbar.antarane.ws.com](http://sumbar.antarane.ws.com) " Realisasi penerimaan pajak daerah Kota Padang, Sumatera Barat hingga Oktober 2017 telah mencapai 71,83 persen atau Rp240,3 miliar dari target tahunan senilai Rp334,5 miliar," kata Kepala Bidang Penagihan dan Pemeriksaan Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, Budi Payan di Padang. ([Sumbar.antarane.ws.com](http://sumbar.antarane.ws.com))

Sistem perpajakan tidak akan berjalan tanpa adanya peran pegawai pajak dalam melayani wajib pajak dalam membayar pajak. Maka kinerja pegawai pajak menjadi suatu hal yang perlu ditingkatkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai cukup banyak salah satunya adalah motivasi pegawai pajak. Purwanto (2008:43) Motivasi adalah "pendorongan"; suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Menurut Veithzal (2004:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam konteks reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bertata pemerintahan yang baik adalah dengan pemberian remunerasi. Menurut Peraturan Menteri Keuangan nomor 10/PMK.02/2006, remunerasi diartikan sebagai imbalan atau balas jasa kepada pegawai berupa gaji, honorarium, insentif, pesangon, dan pensiun. Sedangkan dalam pengertian lain 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 (Sopiah, 2008:42).

Kinerja dari seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki cara dan motivasi tersendiri dalam melakukan tugasnya. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat menapai tujuan mereka. Salah satu kebijakan yang telah diputuskan oleh Kementrian Keuangan dalam rangka reformasi birokrasi dengan diberikannya remunerasi bagi pegawai, hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai.

Terkait dengan permasalahan tersebut, masalah penelitian ini adalah untuk menjelaskan 1) Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama padang satu kota padang, 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama padang satu kota padang dan 3) Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak pratama padang satu kota padang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada para pegawai pajak pratama padang satu menggunakan penyusunan skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi sederhana dan analisis regresi berganda. Yang mana analisis korelasi sederhana digunakan untuk melihat variabel bebas dan variabel terikat secara sendiri-sendiri sedangkan analisis berganda adalah untuk menentukan korelasi antara satu variabel terikat dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelayanan pajak pratama padang satu 110 orang. Sedangkan jumlah sampel 52 orang. Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik ambil semuanya. Selanjutnya jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25% atau lebih. Selain itu, untuk menentukan besaran sampel juga dapat digunakan rumus Slovin. Pada penelitian ini digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan rumus:

n = Besaran sampel

N = Besaran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan

Dari jumlah populasi sebesar 110 orang dan nilai kritis 10 %, maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ n &= \frac{110}{1+110(10\%)^2} \\ &= \frac{110}{2,1} \\ &= 52,3 \text{ (dibulatkan menjadi 52)} \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampelnya yaitu sebanyak 52 orang pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan penelitian maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas. Menurut sugiyono (2012:121) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir suatu daftar pertanyaan dalam mendefenisikan variabel. Valid atau tidaknya pertanyaan yang diuji dapat dilihat dari *Corrected Item–Total Correlation*, batas validitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,361. Sedangkan Menurut Sugiyono (2012:121) menyebutkan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Croanbach's Alpha*. Batas reliabilitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,60.

Untuk itu maka dilakukan Uji coba angket untuk mengetahui apakah pernyataan angket dapat dimengerti atau dipahami dan dijawab oleh responden. Menganalisis hasil uji coba angket untuk mengetahui validitas dan reliabilitas menggunakan cara sebagai berikut :

### 1. Validitas

Uji validitas angket yang dilakukan adalah uji validitas item dengan menggunakan rumus *Product moment* (Suharsimi, 2010: 91), yaitu:

Keterangan:

$$r_{xy} = \text{koefisien korelasi antara variabel X dan Y}$$

$$X = \text{skor item}$$

$$Y = \text{skor total}$$

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

#### a. Uji Validitas Variabel Remunerasi (X1)

Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel remunerasi yaitu :

**Tabel.1** Hasil Uji Validitas Remunerasi

Item Pertanyaan	Item Total Correlation	Keterangan
X1	0,574	Valid
X2	0,449	Valid
X3	0,162	Tidak valid
X4	0,439	Valid
X5	0,425	Valid
X6	0,404	Valid
X7	0,301	Tidak valid
X8	0,427	Valid
X9	0,350	Tidak valid
X10	0,508	Valid
X11	0,105	Tidak valid
X12	0,044	Tidak valid
X13	0,569	Valid
X14	0,532	Valid
X15	0,061	Tidak valid
X16	0,195	Tidak valid
X17	0,324	Tidak valid
X16	0,411	Valid
X19	0,404	Valid
X20	0,003	Tidak valid
X21	0,589	Valid
X22	0,411	Valid
X23	0,262	Tidak valid
X24	0,457	Valid
X25	0,653	Valid
X26	0,1	Tidak valid

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas variabel remunerasi terdapat 15 data yang dikatakan valid dan 11 data lainnya tidak valid. Valid atau tidaknya pertanyaan yang di uji dapat dilihat dari total corelation dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Sedangkan batas validitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat 15 data yang bisa digunakan karena hasil total correlationnya > dari 0,361. Sedangkan 11 data lainnya tidak bisa digunakan karena total correlationnya < dari 0,361.

#### b. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel motivasi kerja yaitu :

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pertanyaan	Item Total Correlation	Keterangan
X1	0,049	Tidak valid
X2	0,512	Valid
X3	0,460	Valid
X4	0,546	Valid
X5	0,415	Valid
X6	0,470	Valid
X7	0,242	Tidak valid
X8	0,226	Tidak valid
X9	0,410	Valid
X10	0,390	Valid
X11	0,420	Valid
X12	0,092	Tidak valid
X13	0,348	Tidak valid
X14	0,532	Valid
X15	0,543	Valid
X16	0,427	Valid
X17	0,447	Valid
X16	0,280	Tidak Valid
X19	0,259	Tidak valid
X20	0,508	Valid
X21	0,377	Valid
X22	0,283	Tidak valid
X23	0,032	Tidak valid
X24	0,456	Valid
X25	0,420	Valid
X26	0,1	Tidak valid

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas variabel motivasi kerja terdapat 16 data yang dikatakan valid dan 10 data lainnya tidak valid. Valid atau tidaknya pertanyaan yang di uji dapat dilihat dari total correlation dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Sedangkan batas validitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat 16 data yang bisa digunakan karena hasil total correlationnya > dari 0,361. Sedangkann 11 data lainnya tidak bisa digunakan karena total correlationnya < dari 0,361.

### c. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Berikut adalah tabel hasil uji validitas variabel kinerja yaitu :

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan	Item Total Correlation	Keterangan
X1	0,401	Valid
X2	0,259	Tidak valid
X3	0,395	Valid
X4	0,200	Tidak valid
X5	0,427	Valid
X6	0,418	Valid
X7	0,391	Valid
X8	0,021	Tidak valid
X9	0,094	Tidak valid
X10	0,227	Tidak valid
X11	0,405	Valid
X12	0,444	Valid
X13	0,549	Valid
X14	0,499	Valid
X15	0,030	Tidak valid
X16	0,543	Valid
X17	0,386	Valid

X16	0,409	Valid
X19	0,542	Valid
X20	0,424	Valid
X21	0,022	Tidak valid
X22	0,096	Tidak valid
X23	0,344	Tidak valid
X24	0,419	Valid
X25	0,497	Valid
X26	0,1	Tidak valid

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji validitas variabel kinerja terdapat 16 data yang dikatakan valid dan 10 data lainnya tidak valid. Valid atau tidaknya pertanyaan yang di uji dapat dilihat dari total correlation dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20. Sedangkan batas validitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat 16 data yang bisa digunakan karena hasil total correlationnya > dari 0,361. Sedangkan 11 data lainnya tidak bisa digunakan karena total correlationnya < dari 0,361.

## 2. Reliabilitas

Untuk mencari reliabilitas instrument rumus yang dipakai adalah rumus *Alpha* yang dikemukakan oleh Suharsimi (2010: 239), yaitu:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Berikut adalah hasil uji reliabelitas :

a. Uji Reliabelitas Variabel Remunerasi (X1)

Variabel Remunerasi (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	26

Berdasarkan tabel tersebut terdapat hasil uji reliabelitas 0,674. Dimana Uji reliabelitas ini ditentukan dengan koefesien croanbach's alpha. Dengan batas

reliabilitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0.60. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas variabel remunerasi dikatakan stabil karena  $0,674 >$  dari 0,60.

b. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	26

Berdasarkan tabel tersebut terdapat hasil uji reliabilitas 0,687. Dimana Uji reliabilitas ini ditentukan dengan koefisien croanbach's alpha. Dengan batas reliabilitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0.60. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas variabel motivasi kerja dikatakan stabil karena  $0,687 >$  dari 0,60.

c. Uji Reliabilitas variabel kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.650	26

Berdasarkan tabel tersebut terdapat hasil uji reliabilitas 0,650. Dimana Uji reliabilitas ini ditentukan dengan koefisien croanbach's alpha. Dengan batas reliabilitas item angket dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 0.60. Jadi dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas variabel motivasi kerja dikatakan stabil karena  $0,650 >$  dari 0,60.

### 1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil analisis linear sederhana pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai :

**Tabel 1.** Koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.241 <sup>a</sup>	.058	.039	4.90248

a. Predictors: (Constant), remunerasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai kolerasi adalah 0,241. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup.

Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau Nilai KD adalah 0,058 (5,8%) dibulatkan 6%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6% dan selebihnya yang 94% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya semakin tinggi remunerasi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil analisis linear sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai :

**Tabel 2.** Koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178 <sup>a</sup>	.032	.012	4.97042

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,178. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) diperoleh adalah 0,032 (3,2%) dibulatkan 4%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 4% dan selebihnya yang 96% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

## 3. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil analisis linear berganda pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai :

**Tabel 3.** Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 <sup>a</sup>	.066	.028	4.93092

a. Predictors: (Constant), motivasi, remunerasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas Setelah r hitung diketahui sebesar 0,257 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama dengan menggunakan koefisien determinan  $r^2$  yang dinyatakan dalam persentase.

Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0,257)^2 \times 100\% \\
 &= 6,6\% \\
 &= 6,6\% \text{ dibulatkan (7\%)}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variable Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7% dan selebihnya yang 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya semakin tinggi remunerasi dan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi, motivasi dan kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya :

1. Misail Palagia (2012) dengan judul tentang “Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor pajak”. Hasil penelitiannya yaitu Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Holil (2007) tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara) hasilnya ditemukan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Maghfiro Alfit (2015) tentang “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kpp Madya Se Jakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja pegawai pajak terhadap kinerja pegawai pajak.
4. Penelitian yang dilakukn oleh Assyahri Wahib dan Adnan M Fachri (2018) tentang “Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja BEM Dalam Melakukan Koordinasai Ormawa Selingkungan UNP”. Hasil penelitiannya yaitu Berdasarkan hasil analisis data secara kualitatif dan kuantitatif maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan koordinasi BEM UNP dengan organisasi mahasiswa selingkungan UNP periode 2016-2017 dinilai tidak baik.
5. Penelitian yang dilakukn oleh Ernita Sri dan Adnan M Fachri (2019) tentang “Pengaruh Model *Scientific Inquiry* Terhadap Motivasi Dan Hasil Belajar Tematik Siswa Kelas IV SD”. Hasil penelitiannya yaitu terdapat perbedaan motivasi dan hasil belajar tematik siswa yang diajar menggunakan model *Scientific inquiry* dengan motivasi belajar siswa yang diajar menggunakan model konvensional pada siswa kelas IV SDN 22 Andalas Padang.
6. Penelitian yang dilkukan Atmaningsih Sri (2018) tentang “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Raba Bima”. Hasil penelitiannya yaitu remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP pratama raba bima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan *Pertama* terdapat pengaruh Remunerasi dan Kinerja Pegawai yaitu 6% dan selebihnya 96% dipengaruhi oleh faktor lain. *Kedua* terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai yaitu 4% dan selebihnya 94% dipengaruhi oleh faktor lain. *Ketiga* terdapat pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 7% dan selebihnya 93% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka secara simultan dapat disimpulkan bahwa Remunerasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Kota Padang. Artinya semakin tinggi remunerasi dan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- \_\_\_\_\_.2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2013. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik-Revisi X*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Asmiatiningsih Sri, 2018. “*Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Raba Bima*”. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik (STISIP) Mbojo Bima
- Assyahri Wahib, Adnan M Fachri 2018. *Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja BEM Dalam Melakukan Koordinasai Ormawa Selingkungan UNP*. Journal of Education on Social Science Volume 2 Number 2 October 2018,
- Ernita Sri,Adnan M Fachri. 2019. “*Pengaruh Model Scientific Inquiry Terhadap Motivasi Dan Hasil Belajar Tematik Siswa Kelas IV SD*”. Jurnal Basicedu Volume 3 Nomor 2 Tahun 2019 Halaman 385-390.
- Holil, Muhamad. 2007 *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara*. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur, Jakarta.
- Maghfiroh, Alfit. 2015. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kpp Madya Se – Jakarta*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Palagia, Misail. 2012. *Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak*. Jurnal Manajemen Universitas Hasanuddin, Makasar
- Peraturan Menteri Keuangan nomor 10/PMK.02/2006,Tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum*
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumbar.[antaranews.com](https://sumbar.antaranews.com/berita/214128/realisasi-pajak-daerah-padang-capai-71,83-persen). “*Realisasi pajak daerah padang capai 71,83%*”, <https://sumbar.antaranews.com/berita/214128/realisasi-pajak-daerah-padang-capai-7183-persen>, (diakses pada tanggal 1 juni 2018).