

# **PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI SURAKARTA)**

*Sri Gusti Bima Harya Teja*  
GustiBima91@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan., 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh dari 86 responden yang merupakan pegawai pemerintah di Surakarta. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian instrument penelitian menyimpulkan bahwa semua butir pertanyaan tiap variabel valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, linier, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** Remunerasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **Abstract**

*The purpose of this research is to analyze: 1) remuneration influence on employee performance., 2) the effect of work motivation on employee performance. Data obtained from 86 respondents who are employees of government in Surakarta district . The analytical method used is multiple linear regression. The test results of research instruments concluded that all the questions are valid and reliable for each variable. Classic assumption test shows that the normal distribution of data, linear, does not happen and does not happen heteroskedastisitas multikolinieritas. The results of this study show that: 1) remuneration positive and significant effect on employee performance, 2) work motivation positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Remuneration, Work Motivation, Employee Performance

## **Pendahuluan**

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 terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan

keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja tiap-tiap individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) hubungan dengan kantor, 2) motivasi, 3) keberadaan pekerjaan yang dilakukan, 4) dukungan yang diterima, dan 5) kemampuan. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor: 87/PMK.01/2008 mengenai organisasi dan Tata Kerja Instansi

Vertikal Direktorat Jenderal dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 74/PMK.01/2009 tanggal 08 April 2009 tentang hal yang sama menunjuk Direktorat Jenderal Bea dan Cukai melakukan perubahan tipologi untuk mengoptimalkan fungsi dengan menyempurnakan tata kerja instansi vertikal organisasi Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, untuk mencapai hal tersebut pihak instansi terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan, kualitas sumber daya manusia serta menumbuhkan kembangkan kreativitas dan inovasi baru sebagai upaya yang terbaik bagi pengguna jasa Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara PAN Nomor: PER/09/ M.PAN/ 5/2007 mengenai Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Serta Keputusan Dirjen Bea dan Cukai No. KEP- 25/BC/2009 tentang Pengelolaan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, serta Kep-66/BC/2006 tanggal 14 Juni 2006 yang diubah dengan Kep-10/BC/2007 tanggal 18 Januari 2007, telah dibentuk Tim Percepatan Reformasi Kebijakan Bidang Pelayanan Bea dan Cukai. Aturan normatif tersebut menjadi payung hukum sekaligus dasar bagi peningkatan kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai.

Salah satu kebijakan yang telah diputuskan oleh Kementerian Keuangan dalam rangka reformasi birokrasi saat ini adalah dengan diberikannya remunerasi bagi pegawai DJBC yang merupakan bagian dari pegawai Kementerian Keuangan. Kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan meningkat setelah adanya pemberian remunerasi atau kompensasi. Menurut Hasibuan (2007) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai stabilitas karyawan, ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, pengadaan efektif, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Budaya organisasi yang mengalami perkembangan dan pemberian remunerasi yang lebih tinggi diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai DJBC. Menurut Handoko (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal tersebut terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga kinerja pegawai tersebut juga akan bertambah. Berdasarkan penje lasan di atas, maka penulis mengangkat judul : “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral BEA dan CUKAI Surakarta.

## **Kajian Literatur Dan Pengembangan Hipotesis**

### **1. Remunerasi**

Remunerasi berfungsi untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan menghasilkan SDM dengan perilaku yang berorientasi terhadap pelayanan serta menekan tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Selain itu, menurut sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin belajar, atau yang tidak rajin belajar dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwasannya “Remunerasi memiliki makna seperti “sesuatu” yang diperoleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada

organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang ataupun barang, baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari tunjangan khusus, tunjangan jabatan, gaji atau upah, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan yang terdiri atas fasilitas, kesehatan, santunan musibah, cuti, dana pensiun, gaji.

Kebijakan pemberian Remunerasi dan berkaitannya dengan peningkatan kinerja PNS merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang dirancang oleh pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara yang meliputi kegiatan sebagai berikut ini.

1. Pembangunan System remunerasi yang didasarkan pada prestasi kerja.
2. Pembangunan system remunerasi yang didasarkan pada tingkat kelayakan hidup, gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab para pegawai serta harus mampu meningkatkan produktivitas.
3. Penyempurnaan system pensiun.

(Deputi MenPAN Bidang SDM Aparatur, 2009) samsudin (2006:188) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi para karyawan yang menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk kebutuhan ekonominya.
2. Pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat memicu karyawan bekerja lebih produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan semakin tinggi remunerasi yang diberikan terhadap karyawan, diharapkan akan membangun kinerja yang tinggi dari pegawainya sehingga akan memajukan perusahaan tersebut.
4. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian remunerasi

berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan yang dia emban sehingga tercipta keseimbangan antara "input" dan "output".

## 2. Motivasi Kerja

Bersamaan dengan persepsi, kepribadian, sikap, dan pembelajaran, Motivasi merupakan elemen yang sangat penting dari perilaku. Akan tetapi, motivasi bukan satu satunya penjelasan mengenai perilaku. Luthans (1998) menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, adalah proses meningkatkan motivasi pegawai untuk bertindak dan mencapai tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Untuk dapat memotivasi seseorang ada empat hal yang perlu dipelajari dan dikerjakan (Lefton, 1997 dalam Rivai, 2003: 90) yaitu: a) Pelajari apa kebutuhan yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat dipahami orang lain. b) Harus dapat membantu orang lain untuk bisa mencapai tujuan kerja perusahaan. c) Hubungan ini perlu ada kejelasan, sehingga orang tahu apa yang sesuai untuk perusahaan. d) Usahakan bahwa setiap orang mempunyai komitmen yang tinggi.

## 3. Kinerja Karyawan

Lawler dan porter (1967), yang menyatakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono (1999), mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang bersangkutan tidak melanggar hukum, secara legal, dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam perspektif model harapan, kinerja merupakan

fungsi dari kemampuan dan motivasi (Gibson et al, 1985:185). Pengertian Kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” merupakan “Kinerja pegawai adalah pencapaian pekerjaan setiap karyawan pada suatu organisasi”. (Pasolong, 2007:175).

Penyelenggaraan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah ataupun rendah, sesuai target atau di bawah target yang telah ditentukan. Menurut Siagian (1999) bahwa penilaian kinerja bermanfaat sebagai: (1.) Perbaikan prestasi kinerja, (2.) Penyesuaian kompensasi, (3.) Keputusan penempatan, (4.) Pelatihan dan pengembangan, (5.) Perencanaan dan pengembangan karir, (6.) Memperbaiki penyalahgunaan proses staffing, (7.) Meminimalisir ketidakakuratan informasi, (8.) Memperbaiki kekeliruan rancangan pekerjaan, (9.) Memberikan kesempatan kerja yang adil kepada setiap karyawan, (10.) Membantu menghadapi tantangan external.

Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui target apa yang harus dicapai dengan tepat dan apa yang sedang dihadapi. Melalui penilaian kinerja dapat dirancang rencana, strategi dan menetapkan langkah-langkah yang perlu diambil yang berhubungan dengan pencapaian karir yang diharapkan. Untuk pihak manajemen, penilaian kinerja sangat membantu dalam menentukan keputusan dalam hal seperti promosi, pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, dan kebutuhan pelatihan.

#### 4. Metode Penelitian

##### a. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Badan Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Surakarta

yang berjumlah 110 orang. Objek yang digunakan adalah karyawan di Badan Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Surakarta. Dalam obyek penelitian, penulis menggunakan data primer sebagai sumber data. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dari responden melalui kuisioner yang dibagikan kepada sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan desain pengambilan sampel probabilitas dengan kategori pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

##### b. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

###### 1) Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan segala sesuatu yang menjadi objek peninjauan suatu observasi yang berdasarkan padahal-hal yang didefinisikan atau diamati. Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam observasi adalah sebagai berikut ini.

###### a) *Remunerasi ( $X_1$ )*

Remunerasi adalah skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi imbalan terhadap indikator gaji, insentif dan bonus, dimensi balas jasa dengan indikator pemberian cuti, tunjangan pengobatan, fasilitas kredit, rekreasi dan beasiswa pendidikan, dan penghormatan dengan indikator kenaikan pangkat istimewa dan promosi karier

###### b) *Motivasi Kerja ( $X_2$ )*

Motivasi kerja adalah skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi

yang mengukur dimensi keinginan serta tindakan mencapai tujuan melalui indikator pemenuhan kebutuhan ekonomi, mempertinggi prestasi kerja, mendorong mencapai tujuan kepuasan pegawai dan diakui dirinya sebagai pegawai.

- c) *Kinerja Karyawan (Y)*  
 Kinerja pegawai adalah skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi tingkat penyelesaian atau hasil ndari pekerjaan menggunakan indikator: kualitas, kuantitas, efisiensi dan produktivitas.

- 2) Pengukuran Variabel  
 Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari : *remunerasi (X<sub>1</sub>)*, *motivasi kerja (X<sub>2</sub>)*, dan variabel terikat (*dependent variable*): *kinerja pegawai (Y)*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel remunerasi, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Surakarta.

**5. Pengujian Hipotesis**

Analisis regresi linier berganda Dipergunakan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Surakarta.

Berikut rumusnya :

$$Y = a + X_1 + X_2 + c$$

Dimana :

- Y* = *Kinerja Karyawan*
- a* = konstanta
- b* = koefisien korelasi
- X<sub>1</sub>* = *Remunerasi*
- X<sub>2</sub>* = *Motivasi Kerja*
- c* = standart error

**Hasil Dan Pembahasan**

**1. Kriteria Responden Penelitian**

Penelitian dilakukan terhadap 86 responden dengan latar belakang yang berbeda, yang terbagi dalam berbagai karakteristik tertentu

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

Karakter	Kriteria	Frekuensi	Prosentase
Jabatan	Pelaksana	49	57%
	Pemeriksa	17	20%
	Kasubsidi/Subsidi Hanggar	12	14%
	Lain- lain	8	9%
	>5	36	42%
Masa Jabatan	6 – 10	10	12%
	11 – 15	22	26%
	>15	18	20%

Sumber: Data primer 2016, diolah

**2. Deskripsi Data Variabel**

Deskripsi data variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang *remunerasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan* maka angka indeks hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan**

Interval	Kategori	Jumlah Responden	Prosentase (%)
38 – 50	Tinggi	80	93%
24 – 37	Sedang	6	7%
10 – 23	Rendah	0	0%
Jumlah		86	100%

Sumber: Data primer 2016, diolah

Berdasarkan tabel 4.2 deskripsi data variabel *kinerja karyawan* dapat disimpulkan bahwa kategori penilaian tinggi memperlihatkan prosentase terbesar yaitu 93% atau sebanyak 80 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat *kinerja karyawan* pada Bea dan Cukai Surakarta tergolong tinggi. Tetapi terdapat 7% atau sebesar 6 responden yang berpendapat bahwa tingkat kinerja karyawan pada Bea dan Cukai Surakarta sedang.

b. Deskripsi Data Variabel Remunerasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.3 Deskripsi Data Variabel Remunerasi**

Interval	Kategori	Jumlah Responden	Prosentase (%)
38 – 50	Tinggi	78	91%
24 – 37	Sedang	8	9%
10 – 23	Rendah	0	0%
Jumlah		86	100%

Berdasarkan tabel 4.3 deskripsi data variabel *remunerasi* dapat disimpulkan bahwa kategori penilaian tinggi memperlihatkan prosentase terbesar yaitu 91% atau sebanyak 78 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat *remunerasi* pada Bea dan Cukai Surakarta tergolong tinggi. Tetapi terdapat 9% atau sebesar 8 responden yang berpendapat bahwa tingkat *remunerasi* pada Bea dan Cukai Surakarta sedang.

3. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 4.4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja**

Interval	Kategori	Jumlah Responden	Prosentase (%)
38 – 50	Tinggi	69	80%
24 – 37	Sedang	17	20%
10 – 23	Rendah	0	0%
Jumlah		86	100%

Sumber: Data primer 2016, diolah

Berdasarkan tabel 4.4 deskripsi data variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa kategori penilaian tinggi memperlihatkan prosentase terbesar yaitu 80% atau sebanyak 69 responden, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat *motivasi kerja* pada Bea dan Cukai Surakarta tergolong tinggi. Tetapi terdapat 20% atau sebesar 17 responden yang berpendapat bahwa tingkat *motivasi kerja* pada Bea dan Cukai Surakarta sedang.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh *remunerasi*, dan *motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan*, maka menggunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS 15.0 for windows dan berikut ini adalah hasil Regresi Linear Berganda :

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	Signifikansi
Konstanta	21,756		
<i>Remunerasi</i>	0,228	2,451	0,016
<i>Motivasi Kerja</i>	0,270	3,016	0,003
$R^2 = 0,404$			
$F_{hitung} = 28,120$			

Sumber: Data primer 2016, diolah.

Dari hasil persamaan diatas, memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki koefisien bertanda positif, makna dari besaran yang ada dapat diuraikan sebagai berikut:

- Tanpa pengaruh sebagai variabel bebas atau  $X_1$ , dan  $X_2 = 0$  maka *kinerja karyawan* positif.
- Nilai koefisien regresi variabel remunerasi sebesar 0,228, dapat diartikan bahwa jika variabel

- remunerasi* meningkat, maka *kinerja karyawan* mengalami peningkatan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *motivasi* kerja sebesar 0,270, dapat diartikan bahwa jika variabel *motivasi* kerja meningkat, maka *kinerja karyawan* mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis data mengenai hubungan *remunerasi* dan *motivasi kerja* terhadap *kinerja karyawan* kantor Bea dan Cukai Surakarta maka diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **4. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada Undang – Undang No. 17/2007, mengenai Rencana Pembangunan Nasional jangka panjang 2005 – 2025 dan Peraturan Meneg PAN, Nomor : PER/15/M. PAN/7/2008, tentang Pedoman Reformasi birokrasi. Kebijakan Remunerasi diberikan kepada seluruh Pegawai negeri di seluruh lembaga pemerintahan. Remunerasi berdasarkan kamus bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi merupakan pengaturan ulang sistem upah atau penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

Menurut Effendi, Heri & Khairunsyah (2009) Remunerasi yang ada di tubuh Departemen Keuangan merupakan penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara (TKPKN) dengan didasarkan atas tingkat tanggung jawab dan risiko jabatan/pekerjaan yang diemban.

Berdasarkan analisis data menunjukkan  $t_{hitung}$  remunerasi sebesar 2,451 dengan nilai *sig* sebesar 0,016. maka hasil perhitungan nilai *sig* lebih dari 0,05 sehingga hipotesis satu diterima. sehingga variabel remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. sehingga hipotesis

pertama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dapat terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan temuan yang diteliti oleh Onyancha Nyanumba Wilfred (2014) dimana perkembangan dan pencapaian luar biasa yang dilakukan oleh kementerian keamanan internal, tetapi kinerja dari seluruh karyawan dikementerian keamanan internal masih buruk ini dikarenakan buruknya *sistem remunerasi karyawan*. Hal ini membuktikan bahwa pemberian remunerasi sesuai grade dapat meningkatkan kinerja karyawan. ketika karyawan mendapatkan beban kerja yang lebih dan mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya akan membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya.

Oleh sebab itu, jika kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Komisi merupakan imbalan terhadap tenaga kerja berupa persentase keuntungan dari jasa ataupun produk yang terjual, sebagai penghargaan dari hasil penjualan. sedangkan remunerasi adalah imbalan yang diberikan berupa persentase pekerjaan yang telah dilakukan sesuai grade.

#### **5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi pemerintahan yang telah ditentukan maka diperlukan motivasi kerja dari setiap karyawan atau team dalam bekerja, karena motivasi merupakan dimana kondisi atau energy yang menggerakkan diri setiap karyawan yang terarah atau tertuju. Sikap mental dari para karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Motivasi kerja menurut Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan Luthans (1998)

menegaskan bahwa motivasi adalah proses yang membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja. Artinya, adalah proses meningkatkan motivasi pegawai untuk bertindak dan mencapai tugas yang diinginkan. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan menggunakan efektif motivasi, yang membuat pekerja lebih baik dengan berkomitmen untuk pekerjaan mereka.

Berdasarkan analisis data menunjukkan  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar 3,016 dengan nilai  $sig$  sebesar 0,003. maka hasil perhitungan nilai  $sig$  lebih dari 0,05 sehingga  $H_2$  diterima. sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. sehingga hipotesis kedua bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat terbukti kebenarannya. Hasil ini sesuai dengan temuan yang diteliti oleh Ali Baba (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap kinerja staf dari Balai Besar Tanaman Industri (BBHIP) Makassar, serta untuk motivasi berprestasi remunerasi variabel menunjukkan bahwa efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dari Kantor Pusat Tanaman Industri (BBHIP) Makassar. Variabel motivasi berprestasi karyawan memiliki pengaruh yang lebih dominan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian penghargaan, sarana, peralatan bekerja yang baik, hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan baik membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Surakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu menyatakan bahwa *remunerasi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai surakarta terbukti kebenarannya.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*, sehingga hipotesis dua menyatakan bahwa *motivasi kerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai surakarta terbukti kebenarannya.
3. Berdasarkan hasil uji F *remunerasi* dan *motivasi kerja* secara simultan berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada kantor bea dan cukai surakarta, sehingga pemilihan variabel *remunerasi* dan *motivasi kerja* sebagai prediktor dari *kinerja karyawan* pada kantor Bea dan Cukai Surakarta sudah sesuai.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa variasi perubahan variabel *kinerja karyawan* dapat dijelaskan oleh variabel *remunerasi dan motivasi kerja* sebesar 0,404 atau 40,4%, adapun sisanya sebesar 59,6% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti

## Daftar Pustaka

- Ali Baba. 2015 Effect of Remuneration and Achievement Motivation to be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makasar. Journal of Economics and Sustainable Development, volume. 6, No.5, 2015
- Bernardin dan Russel, 1993. *Human Resource Management*. New Jery: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall
- Budiman Rusli. “ Kebijakan pemberian remunerasi Deputi MenPAN Bidang SDM Aparatur, 2009”. Unpad.ac.id Diakses jam 17:00 tanggal 09 Desember 2016

- Clayton P., Alderfer. 2011. *The Practice of Organizational Diagnosis*. New York:Oxford University Press.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson 1985, *Organisasi: Prilaku, Struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Cetakan 9. PT. BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Herzberg, F. 1966. *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- H.E. Scholtz & A. Smit 2012. Executive remuneration and company performance for South African companies listed on the Alternative Exchange (AltX). *Southern African Business Review*, Volume 16 No. 1 tahun 2012
- Husein Umar, 2003, *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Klaas Woldring 1995. the ethics of australian Executive Remuneration Packages. *Journal of Business Ethics*; 14: 937-947, November 1995
- Kuncoro, Mudrajad, 2001. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Lawler, E.E., and L.W. Porter. 1967. *Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance*. Dalam Vroom, V.H., and E.L. Deci. *Management and Motivation*. Middlesex. England: Penguin Books.
- Lefton, L. A. 1997. *Psychology sixty edition*. America: Allyn & Bacon.
- Luthans, F. 1998. *Organisational Behaviour*. 8th ed. Boston: Irwin Mc Graw-Hill.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja, 2009 : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo
- Maslow, Abraham H., 1984, *Motivasi dan Kepribadian*, Seri Manajemen No. 104 Cetakan Pertama PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mathis, R dan Jackson, W. 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/ terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*, PT Salemba Empat, Jakarta,
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP/26/M.PAN/2/2004 tentang Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Mc Gregor, Douglas. 1960. *The Personal Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Mc Clelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. Irvington Publishers, Inc. New York.
- Mohamad Surya. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Pustaka Bani Quraisy. Bandung.
- Nazir. 2005. *"Metode Penelitian"*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Onyancha Nyanumba Wilfred, MSc, 2014. Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County, *International Journal of Human Resource Studies*, volume 4, No. 1, 2014.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rahmi Kahlida, 24 Maret 2013. "Teori Remunerasi". <http://id.scribd.com>. Diakses jam 16:40 tanggal 09 Desember 2016
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Shita Addina, 15 Juni 2012."Tinjauan Pustaka Kompensasi dan Remunerasi". <http://id.scribd.com>. diakses jam 19:46 tanggal 04 November 2016.
- Siagian, Sondang P 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2007. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta
- Sukardi, 2009. *Metodologi penelitian pendidikan: kompetensi dan praktiknya* Jakarta: Bumi Aksara
- Suharyadi, dan Purwanto S.K. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi Kedua. Jilid Dua. Salemba Empat:Jakarta.
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. Sunway University, School of Business.5, Jalan Universiti, Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya. Selangor, Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 16, No 1, pp. 73 – 94
- Usha Tiwari, 2014. *Remuneration Benefits and Services In University Organisation of Madhya Pradesh: An Empirical Study*, Sai Om Publications, volume 1, issue 10 October, 2014
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Yeni Widyastuti. 2010 *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten*. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No.2, Desember 2010