

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, REMUNERASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA
DAN CUKAI TIPE MADYA PABEAN A PASURUAN**

Nunik Wahyuni

wahyuwajih@yahoo.com

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan

C. Sri Hartati

Ruddy Winarko

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the Influence of Motivation, Remuneration and Job Satisfaction on Employee Performance to Employees of Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. To know the significant influence of Motivation, Remuneration and Job Satisfaction on Employee Performance partially or simultaneously and to know among Motivation, Remuneration and Job satisfaction factors that have dominant influence to Employee Performance. The Population in this research were all employees of Executives Office of Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan 68 people. The results descriptive analysis show that Motivation mean 4.42, mean remuneration 4.18, job satisfaction mean 4.23 and employee performance with mean of 4.37 already in very high condition range 268 scale. Motivation, Remuneration and Job Satisfaction partially or simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Of the three variables that are used as Employee Performance predictor, the remuneration variable is identified as the strongest variable affecting Employee Performance compared to the other two variables, namely Motivation, and Job Satisfaction.

Keywords: *motivation, remuneration, job satisfaction, employee performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mendiskripsikan Pengaruh Motivasi, Remunerasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Mengetahui pengaruh signifikan Motivasi, Remunerasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial maupun secara simultan dan mengetahui di antara faktor Motivasi, Remunerasi dan Kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pelaksana di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan sebanyak 68 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi mean 4,42, remunerasi mean 4,18, kepuasan kerja mean 4,23 dan kinerja pegawai dengan mean sebesar 4,37 sudah dalam kondisi sangat tinggi rentang skala 268. Motivasi, remunerasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dari tiga variable yang digunakan sebagai predictor kinerja pegawai, variabel remunerasi teridentifikasi sebagai variable terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai dibanding dua variabel lain yaitu motivasi, dan kepuasan kerja.

Kata kunci : motivasi, remunerasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu (Pedoman Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan, 467:2014). Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi harus dapat memberikan pelayanan prima kepada pengguna layanan kepastian dan cukai eksternal secara berkesinambungan apabila dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang bermutu yang mempunyai kompetensi dan teknologi yang memadai. Hal ini dibuktikan pada tahun 2015 KPPBC TMP A Pasuruan memperoleh Juara sebagai Kantor Percontohan. Namun tahun 2016 dari pegawai KPPBC TMP A Pasuruan bila dilihat dari segi kinerja maupun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi belum dapat dilaksanakan secara maksimal hal ini dapat dilihat dari data bahwa 2016 target bea masuk dan cukai sebesar Rp 40, 411 triliun terealisasi sebesar Rp 38,309 triliun atau 94.79% dari target yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai pada tahun 2016 tampaknya masih belum optimal. Hal ini terlihat dari Nilai Penghitungan Kualitas Kontrak Kinerja Pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan tahun 2016 dari 119 pegawai. Kinerja pegawai yang belum optimal tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi, remunerasi dan kepuasan kerja. Menurut Uno (2011:112) motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi seseorang akan tampak melalui tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Menurut Keputusan Peraturan Menteri Keuangan Republik Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi

dan pegawai selama periode tertentu (467:2014).

Motivasi merupakan satu dari kelompok variabel psikologis yang memengaruhi kinerja dan perilaku karyawan (Gibson, 2008:123-124). Motivasi merupakan faktor internal adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Terdapat banyak variabel faktor internal, salah satunya adalah motivasi (Indrafachrudi, 2009:52).

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Moeheriono, 2012:223). Remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen: gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun (Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia, 2017:176). Dalam Peraturan Presiden Nomor 156 Tahun 2014 dengan petunjuk pelaksanaan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 273/PMK.01/2014 disebutkan, dalam rangka reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Keuangan guna meningkatkan kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan diberikan Tunjangan Kinerja kepada pegawai yang mempunyai jabatan setiap bulan sesuai dengan kelas jabatan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 15/PMK.01/2015 disebutkan tunjangan adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja yang meliputi Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Tambahan Unsur Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara.

Menurut Sopiah (2008:170), kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa

berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh baik secara partial maupun simultan motivasi, remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Sementara itu, sejumlah penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu.

Antara lain penelitian oleh Palagia *et al* (2012) dengan judul 'Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak di kota Makassar'. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pajak di Kota Makassar sebanyak 449. Jumlah sampel sebanyak 112 orang. Hasil penelitian adalah remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar dengan nilai R Square sebesar 0,596 atau 59,6% selebihnya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu juga dengan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak di Kota Makassar. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi.

Penelitian Sucianto (2015) dengan judul 'Penelitian Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II'. Penelitian dilakukan melalui survei dengan desain

non probability sampling dengan metode *convenience sampling* terhadap seluruh pegawai di KPP Pratama di lingkungan Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Tengah II. Jumlah populasi yang diteliti adalah 1.265 orang. Dari hasil survei terkumpul 524 pegawai sebagai sampel. Model analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai.

Berikutnya penelitian Zulkarnain (2016) dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I'. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I sebanyak 113 orang, jumlah sampel sebanyak 100 orang. Hasil penelitian secara parsial membuktikan kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian diatas memfokuskan pada remunerasi, motivasi dan variabel lainnya terdapat sejumlah keterbatasan karena kepuasan kerja merupakan hal penting juga untuk dilakukan penelitian apakah berpengaruh terhadap kinerja secara parsial. Karena itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi, remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, remunerasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selain itu untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Sasaran penelitian pegawai

pelaksana di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan pegawai selama periode tertentu, Pedoman Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan (467:2014).

Keputusan Menteri Keuangan nomor 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan Komponen Penilaian Kinerja Pegawai menyatakan Capaian Kinerja Pegawai (CKP) diperoleh dari hasil perhitungan atas capaian Indikator Kinerja Utama yang terdapat dalam satu atau beberapa Kontrak Kinerja atau Indeks Prestasi Akademik pegawai bersangkutan. Nilai Perilaku (NP) adalah nilai yang didasarkan pada enam aspek penilaian atas perilaku pegawai sehari-hari untuk mendukung kinerjanya. Keenam aspek tersebut adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian perilaku dalam satu tahun dilaksanakan dalam dua periode. Periode penilaian semester I, yaitu dari tanggal 1 Januari sampai dengan 30 Juni. Periode penilaian semester II, yaitu dari tanggal 1 Juli sampai dengan 31 Desember. Penilaian perilaku dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan metode 360 derajat yang meliputi penilaian dari atasan langsung, peer, dan bawahan.

Motivasi Kerja

Menurut Manullang (2008:166), motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pendek kata, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Sesuatu di sini

dapat berasal dari dalam diri seseorang atau luar diri seseorang. Uno (2011:112) menyatakan motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi kerja seseorang akan tampak melalui tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak.

Hasibuan (2016:146) menyatakan tujuan pemberian motivasi kerja antara lain: meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplinan pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai, meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Remunerasi

Menurut Muhammad dan Toruan (2009:338), remunerasi adalah kompensasi (imbalan) kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun. Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 176/PMK.05/2017 mengartikan remunerasi merupakan imbalan kerja yang diberikan dalam komponen: gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun. Dalam Peraturan Presiden Nomor 156 Tahun 2014 dengan petunjuk pelaksanaan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 273/PMK.01/2014 disebutkan bahwa kepada pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan diberikan Tunjangan Kinerja setiap bulan

dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya.

Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 273/PMK.01/2014 dalam melaksanakan pembayaran Tunjangan Kinerja dan Tunjangan Tambahan, Satker harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: kelas jabatan pegawai, tunjangan yang menjadi hak pegawai yang akan dibayarkan (pegawai tersebut memperoleh tunjangan kinerja dan tunjangan tambahan atau hanya memperoleh tunjangan kinerja), pembayaran tunjangan kinerja dan tunjangan tambahan dilakukan pada permulaan bulan yang bersangkutan, besaran pemotongan tunjangan kinerja dan tunjangan tambahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan terhitung mulai tanggal (TMT) pembayaran tunjangan kinerja dan tunjangan tambahan pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Sopiah (2008:170), merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti pegawai tidak puas, kepuasan kerja dirasakan pegawai setelah pegawai tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Celluci dan De Vries dalam Mas'ud (2007) yang meliputi Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dari rekan kerjanya. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan perlakuan dari pimpinan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya (Umar, 2012:36). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Adapun pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Margono dalam Darmawan (2013:37), penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pelaksana di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A (KPPBC TMP A) Pasuruan. Berdasarkan data dari KPPBC TMP A Pasuruan, jumlah pegawai Pelaksana sebanyak 68 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan yang terpilih sebagai responden. Oleh karena dari 68 orang populasi pegawai Pelaksana di KPPBC TMP A Pasuruan terdapat sebanyak 5 orang yang sedang melaksanakan tugas belajar, 1 orang dalam proses pemecatan sehingga tidak dapat diikutsertakan sebagai sampel, maka tersisa sebanyak 62 orang pegawai bagian Pelaksana di KPPBC TMP A Pasuruan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan

nonprobability sampling dengan teknik *sampling* jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013:124), *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini responden yang dipilih adalah pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan sebanyak 62 orang. Para pegawai tersebut mengisi kuesioner untuk variabel motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja. Adapun untuk variabel kinerja pegawai diisi oleh para atasan pegawai sebanyak 29 orang.

Pengaruh motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Pengujian hipotesis ini menggunakan Uji F untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut ini disajikan hasil Uji F dan Determinasi Korelasi (Adjusted R Square) yang diperoleh dalam penelitian ini.

Diperoleh nilai F hitung sebesar 24,532 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Artinya motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Besarnya determinasi korelasi antara variabel bebas (motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) terlihat dari nilai R Square sebesar 0,559

yang menunjukkan bahwa 55,9% perubahan pada kinerja pegawai berhubungan erat dengan perubahan pada motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,1% (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh berbagai variabel bebas lainnya di luar dari yang dipergunakan dalam penelitian ini.

Pengaruh motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

Model Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah dilakukan pengujian secara simultan dengan Uji F, maka dilakukan pula pengujian secara parsial dengan Uji t. Pengujian ini digunakan untuk melihat pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan hasil:

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,112 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,039 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Artinya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Peningkatan motivasi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat disebabkan semakin tinggi motivasi (tanggungjawab pekerjaan, berprestasi, mengembangkan diri, dan kemandirian bertindak) yang ada dalam diri pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (spesifik sesuai dengan tupoksi, terukur sesuai dengan tupoksi, indikator kinerja yang menantang, sesuai target waktu, mempunyai kualitas dan target, mencerminkan tugas dan fungsi utama

organisasi, dan didasarkan pada prioritas dan fokus organisasi).

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai

Variabel remunerasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,355 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Artinya, remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Peningkatan remunerasi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat disebabkan semakin sesuai remunerasi (sesuai kelas jabatan, sesuai hak, pembayarannya rutin pada permulaan bulan, besaran pemotongannya sesuai ketentuan, dan terhitung mulai tanggal pembayaran) yang diterima oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (spesifik sesuai dengan tupoksi, terukur sesuai dengan tupoksi, indikator kinerja yang menantang, sesuai target waktu, mempunyai kualitas dan target, mencerminkan tugas dan fungsi utama organisasi, dan didasarkan pada prioritas dan fokus organisasi).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,118 lebih besar dari t tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi 0,038 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Peningkatan kepuasan kerja pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat disebabkan semakin puas (gaji, penempatan tugas, rekan kerja, dan supervisor atau atasan) yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (spesifik sesuai dengan

tupoksi, terukur sesuai dengan tupoksi, indikator kinerja yang menantang, sesuai target waktu, mempunyai kualitas dan target, mencerminkan tugas dan fungsi utama organisasi, dan didasarkan pada prioritas dan fokus organisasi).

Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan

Nilai sumbangan efektif variabel motivasi sebesar 0,098, variabel remunerasi sebesar 0,272, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,191. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi (X_2) merupakan variabel yang paling besar atau dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan karena memiliki nilai sumbangan efektif paling besar yakni 0,272 yang berarti 27,2% kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan dipengaruhi oleh variabel remunerasi. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka variabel motivasi, yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan, secara statistik ditolak.

Pembahasan

Indikator pada variabel motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja mendapat respon yang positif dari pegawai pelaksana di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A (KPPBC TMP A) Pasuruan. Pegawai pelaksana KPPBC TMP A Pasuruan memiliki motivasi yang sangat tinggi dapat diartikan bahwa pegawai memiliki dorongan atau semangat kerja yang sangat tinggi untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya-upaya guna memenuhi kebutuhannya ataupun instansinya. Motivasi tersebut dalam hal tanggungjawab melakukan pekerjaan, untuk berprestasi, mengembangkan diri,

dan kemandirian bertindak. Pegawai pelaksana KPPBC TMP A Pasuruan menerima remunerasi yang sesuai dengan harapannya dapat diartikan bahwa pegawai telah menerima imbalan kerja (gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun) dari KPPBC TMP A Pasuruan sebagai ganti kontribusi yang telah diberikannya kepada instansi pada jangka waktu tertentu. Remunerasi tersebut meliputi remunerasi sesuai kelas jabatan, remunerasi sesuai hak, pembayarannya rutin pada permulaan bulan, besaran pemotongannya sesuai ketentuan, dan pembayarannya dihitung mulai tanggal (TMT) pembayaran. Pegawai pelaksana KPPBC TMP A Pasuruan memiliki kepuasan kerja pada tingkat puas dapat diartikan bahwa pegawai memiliki tanggapan emosional yang positif terhadap situasi dan kondisi kerjanya. Kepuasan kerja tersebut meliputi kepuasan terhadap gaji, penempatan tugas, rekan kerja, dan supervisor (atasan).

Pegawai pelaksana di KPPBC TMP A Pasuruan juga mendapatkan penilaian kinerja pada tingkat yang tinggi dari atasannya. Artinya, pegawai pelaksana menunjukkan hasil pelaksanaan tugas dan fungsi yang baik selama periode tertentu. Kinerja pegawai tersebut meliputi kinerja yang spesifik sesuai tupoksi, terukur sesuai tupoksi, indikator yang menantang, sesuai target waktu, memiliki kualitas dan target, mencerminkan tugas dan fungsi utama organisasi, dan prioritas dan fokus organisasi.

Pengaruh motivasi, remunerasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan

Berdasarkan perhitungan dapat diketahui pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) nilai F hitung sebesar 24,532 lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi

kinerja pegawai. Artinya motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Pasuruan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palagia et al (2012), Zulkarnain (2016), dan Suciarto (2015) bahwa motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya determinasi korelasi antara variabel bebas (motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) terlihat dari nilai R Square sebesar 0,559 yang menunjukkan bahwa 55,9% perubahan pada kinerja pegawai berhubungan erat dengan perubahan pada motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 44,1% (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini yaitu selain motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A (KPPBC TMP A) Pasuruan. Sebagaimana dikemukakan oleh Uno (2011:112) bahwa motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya nyata motivasi seseorang akan tampak melalui tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Oleh karena itu, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP A Pasuruan. Temuan dalam penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan

oleh Palagia et al (2012), Zulkarnain (2016), Sucianto (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui variabel remunerasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A (KPPBC TMP A) Pasuruan. Temuan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan para pegawai pelaksana di KPPBC TMP A Pasuruan menerima remunerasi atau imbalan kerja berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176/PMK.05/2017, dalam bentuk gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan/atau pensiun. Remunerasi diberikan berdasarkan kelas jabatan dan hak pegawai. Remunerasi selama ini selalu diberikan di awal bulan dan terhitung sejak tanggal mulai tanggal pembayaran. Sebagaimana dikemukakan oleh Muhammad dan Toruan (2009:338) bahwa remunerasi adalah kompensasi (imbalan) kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun. Oleh karena itu, remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP A Pasuruan. Temuan dalam penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Palagia *et al.* (2012), Zulkarnain (2016), dan Sucianto (2015) yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A (KPPBC TMP A) Pasuruan.

Menurut Sopiah (2008:170) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Temuan dalam penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Palagia *et al.* (2012) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan

Berdasarkan hasil perhitungan pada semua variabel, maka remunerasi adalah variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan, apabila dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palagia *et al.* (2012) yang menyatakan motivasi sebagai variabel yang paling besar atau dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan dengan temuan ini dikarenakan oleh jenis pegawai berdasarkan kontrak kerjanya. Penelitian Palagia *et al.* (2012) dilakukan pada seluruh pegawai baik pegawai tetap maupun tidak tetap sehingga tidak diketahui perbedaan respon antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap dalam melihat pengaruh motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengambilan sampel dengan menggabungkan pegawai tetap dan tidak tetap membuat respon yang tidak jelas tentang remunerasi karena pegawai tetap memperoleh remunerasi yang tetap dan lebih besar dibanding pegawai tidak tetap. Adapun penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai tetap sehingga lebih jelas dalam hal remunerasi atau imbalan kerja yang diterima berdasarkan pangkat/golongan dan tingkat pendidikan pegawai tersebut. Berdasarkan beberapa alasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja pegawai tetap di

KPPBC TMP A Pasuruan dikarenakan adanya remunerasi yang memadai atau sesuai dengan harapan pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi merupakan variabel utama yang menentukan kinerja seorang pegawai tetap dibanding motivasi dan kepuasan kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi (2008:315) bahwa remunerasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Tidak hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, remunerasi bahkan juga dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Adanya pengaruh remunerasi terhadap motivasi pegawai dikemukakan oleh Sutrisno (2012:116-120) bahwa salah satu faktor ekstern yang memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah remunerasi yang memadai. Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pegawai dikemukakan oleh Hariandja (2009:291) bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

SIMPULAN

Motivasi dalam diri pegawai KPPBC TMP A Pasuruan berada pada tingkat sangat tinggi. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai KPPBC TMP A Pasuruan berada pada tingkat puas. Kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan berada pada tingkat yang tinggi.

Motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan. Besarnya determinasi korelasi antara motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 55,9% dan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya di luar penelitian ini. Motivasi, remunerasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPBC TMP A Pasuruan.

Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai di KPPBC TMP A Pasuruan adalah remunerasi. Temuan ini berbeda dengan penelitian Palagia *et al.* (2012) yang menyatakan motivasi sebagai variabel yang paling besar dalam memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrafachrudi. 2009. *Metode Penilaian Kinerja serta Faktor yang Memengaruhinya*. Ghalia Indonesia. Bandung.
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mas'ud, Fuad. 2007. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Palagia, M., Brasit, N., dan Amar, M.Y. 2012. Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*. Vol. 1 (1), Juni 2012:73-78. (Online), <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/f637b2738e39e2671b0b7983124c3b51.pdf>, diakses tanggal 19 Januari 2018.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Andi. Yogyakarta.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

Sucianto. 2016. Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Dan Kinerja Pegawai. *Tesis*. Magister Sains Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sebelas Maret Surakarta, Surakarta. (Online), <http://eprint.uns.ac.id/24922/S431402031>, diakses tanggal 16 Juli 2018.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Uno, Hamzah B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Zulkarnain. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I. *eJournal Administrative Publik*. Vol. 14, no.2: 165-178. (Online), jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dia/article/view/1029, diakses tanggal 16 Juli 2018.

tentang Pedoman Remunerasi Badan Layanan Umum

Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Keputusan Presiden RI Nomor 15 Tahun 1971 Tentang Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara Kepada Pegawai Departemen Keuangan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 156 Tahun 2014 Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Keuangan

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 273/PMK.01/2014 Tentang Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Keuangan

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 176/PMK.05/2017