

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP)
PRATAMA PADANG SATU KOTA PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Jurusan Ilmu Administrasi Negara*



Oleh:

MAYA YULIANI
2013/ 1301947

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang

Nama : Maya Yuliani

NIM/TM : 1301947/2013

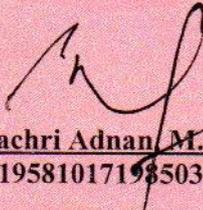
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Februari 2020

Disetujui oleh,
Pembimbing



Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D
NIP. 195810171985031001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

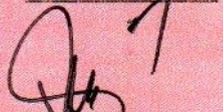
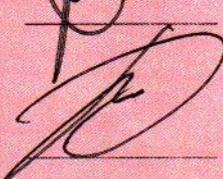
Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
Pada Hari Jum'at, 14 Februari 2020 Jam 14.00 WIB-15.00 WIB

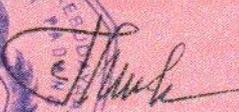
Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang

Nama : Maya Yuliani
NIM/TM : 1301947/2013
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Februari 2020

Tim Peguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D	1. 
Anggota	Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D	2. 
Anggota	Zikri Alhadi, S.IP., MA	3. 


Mengesahkan
Dekan FIS UNP

Dr. Siti Fatimah, M.Pd., M.Hum
NIP.19610218 198403 2 001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Yuliani
NIM/TM : 1301947/2013
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang”** adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, Februari 2020

Saya yang menyatakan,



Maya Yuliani

2013/1301947

ABSTRAK

Nama : Maya Yuiliani
Program Studi: Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Remunerasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Kota Padang

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 mencapai tujuan mereka. Salah satu kebijakan yang telah diputuskan oleh Kementerian Keuangan dalam rangka reformasi birokrasi dengan diberikannya remunerasi bagi pegawai, hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja bagi pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak Pratama Padang Satu, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak Pratama Padang Satu dan 3) pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak Pratama Padang Satu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Pajak Pratama Padang Satu yang berjumlah 110 orang dan sampel sebanyak 52 orang yang diambil dengan penggunaan teknik *random sampling*. Instrumen penelitian ini adalah angket. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi sederhana dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program *statistical product and service solution (SPSS)* versi 20.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa 1) remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak Pratama Padang Satu sebesar 5,8%. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi remunerasi maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. 2) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak Pratama Padang Satu sebesar 3,2%. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. 3) remunerasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak Pratama Padang Satu sebesar 6,6%. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi remunerasi dan motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Kata Kunci : Remunerasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT Rabb semesta alam, karena dengan rahmat, karunia, serta taufik dan hidayah-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Kota Padang”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada Ayahanda Syahrel (Almarhum) dan Ibunda Jusmaniar (Almarhumah) serta adik Rahmat Putra Pratama terima kasih yang tak terhingga atas do'a, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya yang telah menjadi motivator utama mendampingi penulis hingga penyelesaian skripsi ini. Kemudian kepada rekan-rekan penulis di luar kampus kepada Indah, Julia, Weni dan Divo dan masih banyak lainnya yang selalu memberikan saran dan semangatnya serta rekan-rekan Ilmu Administrasi Negara UNP angkatan 2013 kepada Aziza dan Ovi serta teman-teman lainnya yang saling membantu setiap kekurangan penulis, juga para senior dan junior juga tentunya yang telah membantu baik fisik maupun mental yang sudah banyak berjasa bagi penulis. Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada mereka. Selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Drs.M Fachri Adnan, M.Si. Ph.D selaku Dosen Penasehat Akademik penulis, dan sekaligus selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pemikiran, waktu dan berbagi masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini juga untuk para dosen penguji yakni Bapak Drs.Syamsir, M.Si. Ph.D dan Bapak Zikri Alhadi, S.IP, MA terima kasih telah memberikan masukan dan saran yang sangat berguna bagi penyelesaian skripsi ini.

Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih untuk pihak-pihak yang secara integratif memiliki andil dalam penyelesaian skripsi ini :

1. Ibuk Dr. Siti Fatimah, M.Pd, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
3. Bapak dan Ibuk Dosen staf pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang.
4. Staf karyawan dan karyawan kepastakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Admnistrasi Negara dan staf administrasi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Kota Padang yang telah memberikan izin untuk penelitian ini dan memberikan bantuan berupa informasi guna kelengkapan penelitian ini
6. Bapak dan ibuk Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Kota Padang yang memberikan informasi guna kelengkapan penelitian ini
7. Seluruh keluarga besar penulis yang penulis cintai dan sayangi.
8. Sahabat terdekat penulis dalam perkuliahan yang selalu ikut disetiap waktu ketika melihat kekonyolan saya dan yang selalu membantu di setiap kegiatan perkuliahan,selalu memberikan sebuah pengalaman, pembelajaran, dan memberikan kesadaran bagi penulis apa arti teman sebenarnya.
9. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan dan untuk keluarga besar Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang terima kasih untuk ide-ide dan semangatnya.

Penulis sadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna sehingga sangat membutuhkan kritik dan saran yang konstruktif dan relevan agar skripsi ini bisa menjadi layak. Sebelumnya penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan kata-kata yang kurang berkenan dan semoga skripsi ini bisa memberikan manfaat yang positif untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padang, Februari 2020
Penulis

Maya Yuliani
1301947

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	11
1. Remunerasi.....	11
2. Motivasi Kerja.....	16
3. Kinerja.....	25
4. Pengaruh Remunerasi Terhadap kinerja Pegawai.....	33
5. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Pajak terhadap Kinerja Pegawai	34
6. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
B. Penelitian yang Relevan.....	36
C. Kerangka Konseptual	36
D. Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Waktu dan Tempat Penelitian	39
C. Operasionalisasi Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel	41
E. Instrumen Penelitian.....	43
F. Jenis, Sumber, Teknik Dan Alat Pengumpulan Data.....	45
G. Validitas dan Reliabilitas	45
H. Teknik Analisis Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	58
1. Gambaran Umum	58
2. Visi dan Misi KPP Pratama Padang Satu.....	59
3. Struktur Organisasi	61
B. Temuan Khusus.....	61
C. Pembahasan.....	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA	83
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	87
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.....	5
Tabel 2.1	Tinjauan Peneliti Terdahulu yang Relevan	36
Tabel 3.1	Pengukuran Variabel	43
Tabel 3.2	Uji Validitas Remunerasi	46
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	47
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	48
Tabel 3.5	Uji reliabilitas variabel kualitas pelayanan	49
Tabel 3.6	Uji reliabilitas variabel motivasi kerja	50
Tabel 3.7	Uji reliabilitas variabel kinerja.....	50
Tabel 3.8.	Pengkategorian Nilai Pencapaian Responden	51
Tabel 3.9.	Kriteria Pengujian Autokorelasi Dengan Uji Durbin- Watson	54
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Remunerasi (X1).....	61
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2).....	62
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Kinerja (Y	63
Tabel 4.4	Uji Normalitas Remunerasi dan Kinerja	65
Tabel 4.5	Keputusan Uji Normalitas Remunerasi dan Kinerja.....	65
Tabel 4.6	Uji Linearitas Remunerasi dan Kinerja.....	66
Tabel 4.7	Koefisien korelasi.....	66
Tabel 4.8	Koefisien Regresi Sederhana	67
Tabel 4.9	Uji hipotesis.....	68
Tabel 4.10	Koefisien Determinan	69
Tabel 4.11	Uji Normalitas Motivasi Kerja dan Kinerja	70
Tabel 4.12	Keputusan Uji Normalitas Motivasi dan Kinerja.....	71
Tabel 4.13	Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja.....	71

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.15 Koefisien Regresi Sederhana	72
Tabel 4.16 Uji Hipotesis.....	73
Tabel 4.17 Koefisien Determinan	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.19 Hasil T Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	78
Tabel 4.21 Koefisien Determinan	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Skema Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2 Grafik Distribusi Frekuensi Remunerasi (X1)	62
Gambar 4.3 Grafik Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)	63
Gambar 4.4 Grafik Distribusi Frekuensi Kinerja (Y)	64

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintah, hal ini terlihat dengan diberikannya keleluasaan kepada kepala daerah dalam menyelenggarakan otonomi daerah Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Otonomi daerah menuntut Pemerintah Daerah untuk dapat membiayai kebutuhan rumah tangganya sendiri dalam rangka melaksanakan pembangunan yang merata, sehingga daerah harus dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk menambah penerimaan daerah. Penyelenggaraan otonomi daerah berdasarkan pada beberapa prinsip yaitu peran serta masyarakat, keadilan, demokrasi, akuntabilitas, dan memperhatikan potensi serta keanekaragaman daerah. Daerah berwenang mengelola sumber daya nasional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kewenangan pemerintahan yang diserahkan kepada daerah dalam rangka desentralisasi harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang diserahkan kepada daerah tersebut.

Pajak daerah di Indonesia menurut UU 28 Tahun 2009 adalah iuran wajib yang dilakukan oleh orang pribadi atau badan kepada daerah tanpa imbalan langsung yang seimbang, yang dapat dipaksakan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan yang digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintah daerah dan pembangunan daerah. Pajak Daerah merupakan salah satu Pendapatan Asli Daerah untuk menunjang penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah guna memantapkan terwujudnya otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dengan menggali potensi pajak yang ada maka Pendapatan Asli Daerah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pajak daerah terbagi menjadi dua yaitu pajak provinsi dan pajak kabupaten atau kota.

Kota Padang merupakan Ibukota 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 Rp 334,5 miliar. Dikutip dari berita *online* sumbar.antaranews.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”.

Namun pemerintah melalui Dirjen Pajak dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Kota Padang senantiasa terus berusaha untuk bekerja agar target yang sudah ditetapkan bisa tercapai. Seiring dengan hal ini maka akan menjadi motivasi para pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu untuk memperbaharui sistem administrasi perpajakan dalam meningkatkan penerimaannya.

Sistem perpajakan tidak akan berjalan tanpa adanya peran pegawai pajak dalam melayani wajib pajak dalam membayar pajak. Maka kinerja pegawai pajak pratama padang satu menjadi suatu hal yang perlu ditingkatkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai cukup banyak salah satunya adalah motivasi. 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 bertindak laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di kantor Pajak Pratama Padang Satu bahwa masih adanya pegawai yang datang terlambat, karena tingkat kehadiran atau absensi pegawai juga merupakan pertimbangan dalam pemberian remunerasi. dan juga masih ada beberapa pegawai yang menunda-nunda dalam melakukan tugasnya. Hal ini diduga menjadi faktor yang mengakibatkan kinerja pegawai pajak kurang maksimal.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi.

Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang (2) Jenis pekerjaan dan (3) apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Veithzal, 2004 : 455 – 456).

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. 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). Seperti yang telah diterapkan pemerintah kepada Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Sejak tahun 2015 Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak telah mendapatkan remunerasi sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015. Pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai didasarkan kepada grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional (Ivancevich, 2008:89). Diharapkan dengan adanya remunerasi, kinerja seluruh pegawai dapat ditingkatkan sehingga fungsi pengawasan yang dilaksanakan oleh Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak selama ini khususnya pada Perwakilan Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kota Padang dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Tabel 1.1 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak

Peringkat	Jabatan	Tunjangan Kinerja
27	Pejabat Struktural Eselon I	Rp117.375.000,00
26	Pejabat Struktural Eselon I	Rp99.720.000,00
25	Pejabat Struktural Eselon I	Rp95.602.000,00
24	Pejabat Struktural Eselon I	Rp84.604.000,00
23	Pejabat Struktural Eselon II	Rp81.940.000,00
22	Pejabat Struktural Eselon II	Rp72.522.000,00
21	Pejabat Struktural Eselon II	Rp64.192.000,00
20	Pejabat Struktural Eselon II	Rp56.780.000,00
	Pranata Komputer Utama	Rp42.585.000,00
19	Pejabat Struktural Eselon III	Rp46.478.000,00
18	Pejabat Struktural Eselon III	Rp42.058.000,00
	Pemeriksa Pajak Madya	Rp34.172.125,00
	Pemeriksa PBB Madya	Rp28.914.875,00
17	Pejabat Struktural Eselon III	Rp37.219.800,00
	Pranata Komputer Madya	Rp27.914.850,00
16	Pejabat Struktural Eselon IV	Rp28.757.200,00
	Pemeriksa Pajak Muda	Rp25.162.550,00
	Penilai PBB Muda	Rp21.567.900,00

Peringkat	Jabatan	Tunjangan Kinerja
15	Pejabat Struktural Eselon IV	Rp25.411.600,00
	Pemeriksa Pajak Penyelia	Rp22.235.150,00
	Penilai PBB Penyelia	Rp19.058.700,00
14	Pejabat Struktural Eselon IV	Rp22.935.762,50
	Pranata Komputer Muda	Rp21.586.600,00
13	Pemeriksa Pajak Pertama	Rp17.268.600,00
	Pranata Komputer Penyelia	Rp16.189.312,50
	Pranata Komputer Pertama	Rp16.189.312,50
	Penilai PBB Pertama	Rp15.110.025,00
12	Pemeriksa Pajak Pelaksana Lanjutan	Rp15.417.937,50
	Penilai PBB Pelaksana Lanjutan	Rp14.390.075,00
	Penelaah Keberatan Tk. I	Rp15.417.937,00
	Pelaksana Lainnya	Rp11.306.487,50
11	Penelaah Keberatan Tk. II	Rp14.684.812,50
	Account Representative (AR) Tk. I	Rp14.684.812,50
	Pelaksana Lainnya	Rp10.768.862,50
10	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	Rp13.986.750,00
	Penelaan Keberatan Tk. III	Rp13.986.750,00
	Account Representative (AR) Tk. II	Rp13.986.750,00
	Pelaksana Lainnya	Rp10.256.950,00
9	Pemeriksa Pajak Pelaksana	Rp13.320.562,50
	Penilai PBB Pelaksana	Rp12.432.525,00
	Penelaah Keberatan Tk. IV	Rp13.320.562,50
	Account Representative (AR) Tk. III	Rp13.320.562,50
	Pelaksana Lainnya	Rp9.768.412,50
8	Pranata Komputer Pelaksana	Rp12.686.250,00
	Penelaah Keberatan Tk.V	Rp12.686.250,00
	Account Representative Tk.IV	Rp12.686.250,00
	Pelaksana Lainnya	Rp8.457.500,00
7	Pranata Komputer Pelaksana Pemula	Rp12.316.500,00
	Account Representative Tk.V	Rp12.316.500,00
	Pelaksana Lainnya	Rp8.211.000,00
6	Pelaksana	Rp7.673.375,00
5	Pelaksana	Rp7.171.875,00
4	Pelaksana	Rp5.361.800,00

Sumber : Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015

Direktorat Jenderal Pajak Republik Indonesia telah merilis daftar besaran tunjangan yang akan diperoleh pegawai pajak berdasarkan jabatan yang diduduki oleh pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil. Besaran yang akan diterima oleh setiap pegawai akan berbeda-beda tergantung jabatan yang di pegang mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi yaitu Eselon I.

Sedangkan untuk remunerasi setiap pegawai akan menerima besaran nilai yang berbeda pada setiap bulannya tergantung dari kinerja yang dicapai oleh pegawai tersebut. Remunerasi yang diperoleh akan diterima oleh pegawai dalam waktu tiga bulan sekali dan dibayarkan secara rapel, sehingga setiap bulannya pegawai akan menerima besaran yang bervariasi. Semakin baik kinerja seorang pegawai maka akan semakin besar remunerasi yang akan di terima.

Hasil dari berbagai penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara remunerasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Satrio (2011) yang meneliti tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Hasilnya ditemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja, variabel motivasi kerja merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja. Palagia (2011) Dalam penelitiannya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel

moderating. Hasilnya ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel moderasi dalam hubungannya antara variabel kompensasi dan variabel kinerja, dimana variabel motivasi kerja merupakan variabel independen dalam hubungannya dengan kinerja.

Murtirahayudinanti (2014) meneliti tentang pengaruh remunerasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Pizza Hut Matos, dari penelitiannya dihasilkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh signifikan pada hubungan kompensasi dan kinerja pegawai.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa besar pajak dapat dipengaruhi oleh kepatuhan Wajib Pajak dalam kewajiban perpajakannya dan dipengaruhi pula oleh pelaksanaan pajak dan bagaimana pegawai pajak dalam melayani wajib pajak serta kinerjanya dalam sistem perpajakan. Hal tersebut menyebabkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih belum tercapainya target pendapatan pajak kota padang.
2. Masih belum maksimalnya kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang dilihat dari realisasi target pajak yang didapatkan pada tahun 2017.

3. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang jika dilihat dari realisasi target yang didapatkan pada tahun 2017.

C. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini agar lebih terarah dan jelas, maka batasan masalah dibatasi pada:

1. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang
3. Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah menjelaskan apakah terdapat :

1. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang?
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang?
3. Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menjelaskan pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang.
2. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang.
3. Menjelaskan pengaruh remunerasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pajak pratama padang satu kota padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat keberbagai pihak:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu administrasi negara dalam kajian pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
- b. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.
- c. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan serta kemampuan menganalisis permasalahan yang ada mengenai pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak kota padang.