Volume 3 Number 2 (2025)
April-June 2025
Page: 517-531

**Tamilis Synex: Multidimensional Collaboration**
https://edujavare.com/index.php/TLS/index
E-ISSN: 3026-3972
Doi: 10.70610/tls.v3i2

# Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima

**Sri Rahayu[1], Firmansyah Kusumayadi[2], Mawar Hidayanti[3]**
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
srirahayu.stiebima22@gmail.com, firmansyah90.stiebima@gmail.com, Mawarh.stiebima@gmail.com

**Article history** Submitted: 2025/03/01; Revised: 2025/03/11; Accepted: 2025/06/04

**Abstract**

This study aims to analyze the effect of remuneration and work discipline on employee performance at the Tax Service Office (KPP) Pratama Raba Bima. The study employed a quantitative associative approach involving 44 employees selected through purposive sampling from a population of 64 employees. Data were collected using questionnaires, observations, and literature studies. The collected data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics after passing validity, reliability, and classical assumption tests. The findings indicate that remuneration has no significant effect on employee performance ($t = 1.243$; $p = 0.221$), while work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($t = 2.145$; $p = 0.038$). Simultaneously, remuneration and work discipline significantly influence employee performance ($F = 3.533$; $p = 0.038$), with a coefficient of determination ($R^2$) of 0.847, indicating that 84.7% of the variation in employee performance can be explained by the two independent variables. These findings suggest that improving employee performance depends more on strengthening work discipline than solely enhancing remuneration. Therefore, organizations are encouraged to reinforce disciplinary practices while continuously evaluating remuneration systems to ensure fairness, transparency, and alignment with employee responsibilities and performance.

**Keywords** Remuneration; Work Discipline; Employee Performance; Tax Service Office; Human Resource Management.

**© 2025 by the authors**. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/.

## PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan transformasi digital yang sangat dinamis, sumber daya manusia (SDM) tetap menempati posisi sentral sebagai aset organisasi yang paling vital. Peran dan fungsi manusia dalam organisasi bersifat unik dan tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh sumber daya lainnya, termasuk teknologi kecerdasan buatan maupun modal finansial yang melimpah (Nasution, 2019). Hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan kognitif, kreativitas, dan empati yang menjadi penentu efektivitas penggunaan sumber daya lainnya. Betapapun modern

.
teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa dukungan SDM yang profesional dan kompeten, seluruh investasi tersebut tidak akan memberikan makna yang signifikan bagi pencapaian visi dan misi organisasi.

Kinerja pegawai merupakan refleksi dari efektivitas organisasi dalam mengelola potensi internalnya (Rehan & Kusumayadi, 2025). Kinerja adalah sejauh mana orang atau tim dalam suatu organisasi memenuhi atau melampaui harapan dalam menjalankan aktivitas dan fungsi utamanya sesuai dengan standar, prosedur operasi standar, kriteria, dan metrik yang ditetapkan atau diterima (Supratikno & Santoso, 2022). Kinerja yang tinggi tidak hanya menjadi target operasional, tetapi juga merupakan manifestasi dari sinergi antara kebutuhan individu dan tujuan institusi. Bagi seorang pegawai, hasil kerja yang dicapai adalah bentuk aktualisasi potensi diri sekaligus menjadi peluang untuk meningkatkan mutu kehidupannya secara berkelanjutan. Sebaliknya, bagi sebuah organisasi, keberhasilan individu dalam bekerja adalah modal utama untuk mendukung pertumbuhan, inovasi, dan kemajuan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Tanpa kinerja yang terukur, organisasi akan sulit untuk mempertahankan eksistensinya dalam jangka panjang.

Perhatian terhadap sistem remunerasi dalam organisasi sektor publik semakin meningkat seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi yang menekankan prinsip profesionalisme, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Remunerasi dipandang sebagai instrumen manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada kinerja. Sistem remunerasi yang disusun berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, kompetensi, dan capaian kinerja akan menciptakan persepsi keadilan di kalangan pegawai sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja. Sebaliknya, apabila sistem remunerasi dinilai kurang adil atau belum mencerminkan kontribusi pegawai, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan penurunan motivasi, kepuasan kerja, bahkan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai (Silitonga & Iskandar, 2024).

Temuan empiris juga menunjukkan bahwa remunerasi merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada organisasi pemerintah. Penelitian Azis dan Niswah (2023) membuktikan bahwa remunerasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai mampu meningkatkan semangat kerja serta mendorong tercapainya kinerja organisasi yang lebih baik. Namun demikian, penelitian Pangestuti dan Achmad (2024) menemukan

bahwa remunerasi belum tentu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja apabila belum didukung oleh faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, maupun komitmen organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap sehingga hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai masih relevan untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah seperti Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima.

Tercapainya kinerja pegawai yang unggul sangat bergantung pada bagaimana organisasi memberikan apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan (Azis & Niswah, 2023). Dalam upaya memacu produktivitas tersebut, remunerasi memegang peranan krusial dalam menciptakan dorongan psikologis dan finansial yang berdampak langsung pada semangat kerja. 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 (Yuliani & Adnan, 2020). Sistem remunerasi yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, hingga penghargaan nonfinansial merupakan bentuk pengakuan konkret organisasi atas dedikasi pegawai dalam mencapai target-target yang ditetapkan. Pemberian remunerasi yang adil, transparan, dan kompetitif tidak hanya berfungsi memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga bertindak sebagai pemacu semangat kerja yang transformatif. Ketika pegawai merasa bahwa jerih payahnya dihargai secara layak, akan muncul rasa keterikatan (employee engagement) yang kuat untuk terus meningkatkan capaian kinerjanya.

Oleh karena itu, dukungan remunerasi yang memadai tidak akan memberikan dampak yang optimal bagi organisasi apabila tidak dibarengi dengan penegakan disiplin kerja yang konsisten. Disiplin kerja merupakan kendali perilaku yang memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mematuhi peraturan, prosedur standar (SOP), dan etika profesional yang berlaku agar kinerja tetap berada pada jalur yang benar. Kedisiplinan mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap amanah tugas yang diemban serta kemampuannya dalam mengelola waktu secara efisien (Yuliza & Novialdi, 2020). Disiplin kerja menurut Umayrah et al,. (2024) adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa fondasi disiplin yang kuat, efektivitas kerja akan terdistorsi oleh perilaku kontraproduktif, seperti rendahnya tingkat kehadiran atau pengabaian instruksi kerja yang secara sistemik dapat melumpuhkan produktivitas organisasi secara keseluruhan meskipun kesejahteraan telah terpenuhi.

.

Secara teoretis, terdapat korelasi yang sangat erat antara pemenuhan hak melalui remunerasi dan pelaksanaan kewajiban melalui disiplin kerja dalam membentuk kualitas kinerja yang paripurna. Pegawai yang mendapatkan kompensasi memadai cenderung memiliki stabilitas emosional yang lebih baik sehingga lebih mudah diarahkan pada perilaku disiplin. Namun, dalam realitanya, sering kali ditemukan fenomena di mana kinerja menurun akibat adanya ketimpangan sistem pengupahan atau melemahnya pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai di lapangan. Kesenjangan (gap) antara harapan organisasi dengan realitas produktivitas ini jika dibiarkan akan merusak iklim kerja dan menghambat pencapaian visi organisasi secara berkelanjutan.

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) merupakan unit eselon satu di bawah naungan Kementerian Keuangan yang bertugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan, di mana dalam pelaksanaannya didukung oleh Kantor Wilayah (Kanwil) sebagai instansi vertikal untuk mempermudah administrasi perpajakan di seluruh Indonesia (Ikbal et al., 2021). Salah satu unit kerja di bawah otoritas tersebut adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima, sebuah lembaga keuangan di Kota Bima yang memiliki kewenangan dan cakupan kerja luas guna mendorong terlaksananya program kerja Kementerian Keuangan sesuai tugas pokok dan fungsinya di bidang keuangan (KPP Pratama Raba Bima, 2025). Maka dari itu Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima memiliki peran sebagai kantor yang mengelola pajak yang merupakan sumbangsi yang cukup besar untuk pendapatan negara maupun nasional

(www.pajak.go.id).

Sebagai salah satu instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak, KPP Pratama Raba Bima memiliki visi "Menjadi Kantor Pelayanan Pajak Terbaik dalam rangka mendukung visi Direktorat Jenderal Pajak menjadi mitra tepercaya pembangunan bangsa untuk menghimpun penerimaan negara melalui penyelenggaraan administrasi perpajakan yang efisien, efektif, berintegritas, dan berkeadilan." Untuk mewujudkan visi tersebut, KPP Pratama Raba Bima mengemban misi "Meningkatkan kepatuhan pajak melalui pelayanan berkualitas dan terstandarisasi, edukasi dan pengawasan yang efektif, serta penegakan hukum yang adil." Pencapaian visi dan misi tersebut memerlukan dukungan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, dan memiliki kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan sistem remunerasi yang tepat serta disiplin kerja yang baik menjadi aspek penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, adapun permasalahan terkait remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima yaitu masih adanya persepsi di kalangan pegawai bahwa besaran remunerasi berupa insentif atau tunjangan yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan tingkat kesulitan serta risiko pekerjaan yang mereka hadapi. Ketidaksesuaian antara besarnya tanggung jawab yang diemban dengan sistem penghargaan finansial yang dirasakan kurang proporsional ini memicu belum optimalnya kontribusi kerja yang diberikan oleh para pegawai kepada instansi. Ketika harapan pegawai terhadap keadilan dan kelayakan remunerasi belum sepenuhnya terpenuhi, maka pencapaian hasil kerja harian cenderung tidak mengalami peningkatan yang signifikan, sehingga kualitas kinerja individu dalam mendukung tujuan organisasi pun menjadi terhambat.

Kondisi tersebut kemudian berbanding lurus dengan masih ditemukannya beberapa tindakan indisipliner di lingkungan kerja, seperti kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas administratif perpajakan serta pemanfaatan jam kerja efektif yang belum sepenuhnya maksimal oleh sebagian pegawai. Kurangnya kedisiplinan ini terlihat dari adanya penundaan penyelesaian berkas atau laporan wajib pajak yang sering kali melebihi target waktu yang telah ditentukan, yang pada akhirnya mengganggu kelancaran operasional instansi secara keseluruhan. Akibatnya, ketidaksesuaian dalam pemenuhan remunerasi yang dipadukan dengan rendahnya tingkat disiplin kerja tersebut saling berkaitan erat, hingga pada akhirnya secara langsung menghambat tercapainya standar kinerja pegawai yang maksimal dalam memberikan pelayanan publik dan memenuhi target penerimaan pajak instansi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas remunerasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing

.
variabel yang telah diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu. Selain menggunakan kuesioner, penelitian ini juga memanfaatkan observasi dan studi pustaka sebagai teknik pendukung untuk memperoleh gambaran kondisi organisasi serta memperkuat landasan teoritis penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima sebanyak 64 orang yang terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan tenaga honorer. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun, memahami sistem remunerasi dan disiplin kerja di instansi, serta bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 44 responden yang memenuhi persyaratan sebagai sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No. 17, Kelurahan Rabangodu Utara, Kecamatan Raba, Kota Bima.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi nyata terkait penerapan remunerasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner digunakan sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pernyataan secara langsung kepada responden. Sementara itu, studi pustaka dilakukan melalui penelaahan buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar penyusunan kerangka konseptual dan pembahasan penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics. Tahap awal meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi dan korelasi setiap butir pernyataan, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik scatterplot, serta uji autokorelasi menggunakan nilai Durbin-Watson.

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$). Analisis ini bertujuan mengetahui besarnya pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, serta koefisien determinasi ($R^2$) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan

uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Analisis Data

### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r Hitung | r Tabel | Ket |
|---|---|---|---|---|
| Remunerasi (X1) | 1 | 0.353 | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0.309 | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0.311 | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0.673 | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0.392 | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0.505 | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0.502 | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0.347 | 0,300 | Valid |
| | 9 | 0.380 | 0,300 | Valid |
| | 10 | 0.371 | 0,300 | Valid |
| Disiplin Kerja (X2) | 1 | 0.358 | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0.498 | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0.324 | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0.517 | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0.333 | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0.502 | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0.602 | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0.612 | 0,300 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1 | 0.453 | 0,300 | Valid |
| | 2 | 0.442 | 0,300 | Valid |
| | 3 | 0.329 | 0,300 | Valid |
| | 4 | 0.331 | 0,300 | Valid |
| | 5 | 0.583 | 0,300 | Valid |
| | 6 | 0.358 | 0,300 | Valid |
| | 7 | 0.350 | 0,300 | Valid |
| | 8 | 0.324 | 0,300 | Valid |
| | 9 | 0.440 | 0,300 | Valid |

**Sumber data: Data Primer diolah, 2026**

.

Tabel 2 di atas memperlihatkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrument penelitian pada variabel Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu lebih dari 0,300.

**Uji Realibilitas**

Tabel 3. Hasil Uji Realibility

| Variabel | Jumlah item | *Cronbach's* | Standar | Ket |
|---|---|---|---|---|
| Remunerasi (X1) | 10 | 0.674 | 0,600 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 8 | 0.787 | 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 9 | 0.641 | 0,600 | Reliabel |

**Sumber data: Data Primer diolah, 2026**

Pada tabel 3 di atas yaitu hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Remunerasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 44 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 3.09354323 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .099 |
| | Positive | .099 |
| | Negative | -.082 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .660 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .776 |

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 (0,776 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara Normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai berdasarkan masukan

variabel independen yaitu Remunerasi dan Disiplin Kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

**Uji Multikolinearitas**

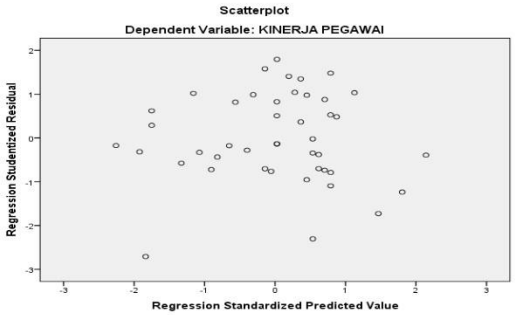
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Remunerasi | .979 | 1.022 |
| | Disiplin Kerja | .979 | 1.022 |

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Berdasarkan nilai Collinearity Statistic dari output di atas, diperoleh nilai Tolerance untuk variabel Remunerasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 0,979 > 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel Remunerasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) adalah 1,022 < 10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**




Gambar 1. Uji Heterokedastisistas
Sumber data: *Output* SPSS (2026)

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskesdastisitas menampakkan titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar di atas dan di bawah 0 sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi **Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .883[a] | .847 | .105 | 3.168 | 2.417 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan nilai statistik Durbin-Watson sebesar 2,417. Untuk nilai n = 44 dan k = 2, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Diperoleh nilai dL sebesar 1,469 dan nilai dU sebesar

.
1,561, sehingga diketahui 2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, dikarenakan dU < d < 4-dL.

**Regresi Linear Berganda**

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.428 | 8.365 | | 1.964 | .056 |
| | Remunerasi | .217 | .175 | .181 | 1.243 | .221 |
| | Disiplin Kerja | .326 | .152 | .313 | 2.145 | .038 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y= 16,428 + 0,217X1 + 0,326X2 + e

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel remunerasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 16,428 mengindikasikan bahwa apabila variabel remunerasi dan disiplin kerja diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai konstan, maka tingkat kinerja pegawai tetap berada pada nilai dasar sebesar 16,428. Koefisien regresi remunerasi sebesar 0,217 menunjukkan adanya hubungan positif antara remunerasi dan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan remunerasi sebesar satu satuan diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,326 juga bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,326 satuan. Nilai koefisien disiplin kerja yang lebih besar dibandingkan remunerasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima.

**Uji Koefisien Korelasi**

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi **Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .883[a] | .847 | .105 | 3.168 | 2.417 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Dari output tabel 8, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,883 atau

88,3%, yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara variabel bebas (remunerasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) karena berada pada rentang 0,800-1,000.

**Uji Koefisien Determinasi**

Dari hasil pengujian pada tabel 8 diketahui nilai koefisien determinasi ($R^2$) sebesar 0,847 atau 84,7% menunjukkan bahwa kemampuan variabel dapat menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap kinerja pegawai sebesar 84,7%, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel.

**Uji T**

Tabel 9. Hasil Uji T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.428 | 8.365 | | 1.964 | .056 |
| | Remunerasi | .217 | .175 | .181 | 1.243 | .221 |
| | Disiplin Kerja | .326 | .152 | .313 | 2.145 | .038 |

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Dengan nilai df = n-k = 44-3 = 41 dan taraf sig. uji dua arah, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,020

a. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh t hitung remunerasi lebih kecil dari t tabel yaitu 1,243 < 2,020, serta nilai sig. 0,221 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima H1 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan Pangestuti & Achmad (2024) yang menyatakan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaini et al., (2022) yang menyatakan bahwa Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 2,145 > 2,020, serta nilai sig. 0,038 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umayrah et al., (2024) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

.
Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rehan & Kusumayadi (2025) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Uji F**

Tabel 10. Hasil Uji F

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 70.921 | 2 | 35.461 | 3.533 | .038[b] |
| | Residual | 411.510 | 41 | 10.037 | | |
| | Total | 482.432 | 43 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Remunerasi

**Sumber data: *Output* SPSS (2026)**

Dengan nilai df (n1) = k-1 =3-1 = 2. Df (n2) = n-k = 44-3 = 41. Maka diperoleh nilai f tabel sebesar 3,231. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 3,533 > 3,231, serta nilai sig. 0,038 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa Remunerasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima H3 diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Yuliza & Novialdi (2020) menyatakan bahwa remunerasi dan disiplin berpengaruh bersamaan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa remunerasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, secara simultan remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kedua variabel tersebut tetap memiliki kontribusi bersama dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Raba Bima disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui pengawasan yang efektif, evaluasi kinerja secara berkala, dan penegakan aturan yang konsisten. Di sisi lain, sistem remunerasi juga perlu dievaluasi secara berkelanjutan agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja serta

prestasi pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya sehingga hasil penelitian memiliki cakupan dan tingkat generalisasi yang lebih baik.

## REFERENCES

Adinda, T. N., Irdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *ACMAN: Accounting and Management*, *1*(1),

134–143.

Azis, A., & Niswah, F. (2023). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, *2*(2), 31–48. http://103.55.216.56/index.php/minds/article/view/4621

Firmansyah, D., & Mistar. (2020). The Influence Of Discipline On Employee Productivity In The Social Department Of BIMA District. *Dimensi*, *9*(2), 202–216.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (25 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23 ed.). PT. Bumi Aksara.

Ikbal, M., Hasanah, N., & Muliasari, I. (2021). Pengaruh Remunerasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pajak. *Jurnal akuntansi, perpajakan dan auditing*, *2*(1), 126–140.

*Kantor Pelayanan Pajak Pratama Raba Bima. (2021). Buku Profil KPP Pratama Raba Bima 2021. KPP Pratama Raba Bima.*

KPP Pratama Raba Bima. (2025). *Profil PPID DJP*. https://klikpajak.id/kantorpajak/kpp-pratama-raba-bima/

Mangkunegara, A. P. (2020). *Sumber Daya Manusia Instansi* (14 ed.). PT. Remaja Rusda Karya.

Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2021). Pengaruh Remunerasi dan Budaya

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *BMEJ: Business Management and Entrepreneurship Journal*, *1*(3), 141–154.

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI*

*DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, *5*(1), 71.

.
https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441

Pangestuti, E., & Achmad, N. (2024). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (

Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Nusa Tenggara ). *Hirarki :*

*Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 38–60. https://doi.org/10.30606/v6.n3.2024.3

Rehan, M., & Kusumayadi, F. (2025). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bima. *EBISMA: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, *2*(1), 25–32.

Santoso, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPS 24*. PT. Elexmedia Komputindo.

Silitonga, D. T., & Iskandar. (2024). Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *JMSAB: Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, *7*(1),

183–195.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, W. V. (2020). *Metodelogi Penelitian*. Pustaka Baru.

Supratikno, & Santoso, R. A. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan

Pengawas Pemilu Jawa Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, *8*(4),

530–549. https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.182

Syafrina, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*,

*4*(8), 1–12. https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5

Umayrah, R., Mukmininin, A., & Amar, K. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Bima. *Economics Science and Administration*, *1*(2), 37–44.

Yuliani, M., & Adnan, M. F. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang. *Journal of Multidicsiplinary Research and Development*, *2*(2), 01– 10. https://ranahresearch.com.

Yuliza, M., & Novialdi, N. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, *8*(3), 421–

433. https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.296

.

Zaini, A., Gunistiyo, & Rahmatika, D. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Remunerasi Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya pada Kinerja. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, *3*(1), 164–186.

https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i1.357