

## PENGARUH PERSEPSI REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA

Oleh :

**Achmad Furqan, Muslimin Kara, Ahmad Jafar**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### ABSTRACT

Tujuan pembahasan ini untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Sebagaimana teori yang mengatakan bahwa remunerasi merupakan suatu keharusan dalam institusi untuk peningkatan kinerja pegawai, maka dari itu penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Makassar Utara.

Skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat angka-angka dianalisis melalui statistic. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yang secara langsung memilih 77 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada pegawai yang dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis menggunakan rumus diantaranya : uji validasi dan reliabilitas, uji analisis regresi berganda ( uji keefisien determinasi, uji f test dan uji t test) dengan bantuan software SPSS 17.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel persepsi remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang telah diolah dan memiliki nilai *adjusted R square* sebesar 0,515. Variabel motivasi didalam remunerasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 2,222 sehingga dikatakan kuat dan diterima.

Kata kunci : Remunerasi, Kinerja pegawai.

### PENDAHULUAN

#### *Latar Belakang Masalah*

Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, Pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM

aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.<sup>1</sup>

Dengan melihat peran dan fungsi SDM aparatur tersebut tentu sangat beralasan bagi instansi pemerintah untuk menciptakan SDM aparatur yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, dan komitmen. Hal tersebut menjadi salah satu sasaran dalam pelaksanaan tersebut berupaya untuk meningkatkan para aparatur negara dalam hal ini pegawai yang berintegritas tinggi dalam bekerja dengan efektif dan efisien.

Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yakni merupakan institusi pengelolaan fiskal yang telah menerapkan sistem remunerasi ini. Remunerasi yang berdasarkan pada kinerja, dengan penilaian atas disiplin dan kinerja individu para pegawainya atau di kenal dengan istilah *pay for performance system*. Sistem ini sudah banyak di gunakan di beberapa negara berkembang dan menjadi fenomena global.

*Performance pay has for many years been a defining feature of reward practice in many developed countries. A survey of 770 North American organisations, conducted in 2000, indicated that more than two-thirds operated variable pay plans of some sort.*<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung : PT.Rafika Aditama, 2010), h. 12.

<sup>2</sup> John Shields, *Managing Performance Employee and Reward : Concepts, Practices, Strategies* (United Kingdom : Cambridge University Press, 2007), h. 349-350.

Kajian tentang Sistem Remunerasi PNS Penyempurnaan Kebijakan Sistem Remunerasi PNS juga menunjukkan keterkaitan antara persepsi remunerasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya, motivasi untuk melakukan perbaikan terus menerus, dan menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu.
2. Sistem remunerasi memberikan informasi kepada para pimpinan-pimpinan unit kerja yang diperlukan untuk mengarahkan bawahan dalam mencapai sasaran, dan remunerasi dapat mendorong terjadinya kerja sama yang lebih baik.
3. Perubahan dan pembaruan yang dilaksanakan dalam rangka untuk mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawakinya.<sup>3</sup>

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dirumuskan suatu pokok masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara ?
2. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara ?

### ***Tujuan dan Kegunaan Penelitian***

1. Tujuan Penelitian  
Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :
  - a. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara ?.
  - b. Untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.?

### ***Kegunaan Penelitian***

Bagi peneliti selain sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada fakultas ekonomi dan bisnis islam juga menambah wawasan pemikiran.

---

<sup>3</sup> Bappenas, *Laporan Kajian Sistem Remunerasi PNS* ( Jakarta : Direktorat Aparatur Bappenas, 2004), h. 15-16.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang cukup penting bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan ilmu yang berkaitan tentang sistem administrasi Negara dan kepegawaian. Dalam hal ini menyangkut pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai.

Bagi administrasi Negara dan kepegawaian dengan mengetahui pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui remunerasi untuk mencapai keunggulan dan performa kinerja pegawai yang maksimal.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Remunerasi*

Remunerasi merupakan kata serapan dari kata bahasa Inggris *remunerate* yang menurut Oxford American Dictionaries berarti *pay (someone) for services rendered or work done*. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia kata remunerasi dartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan.

Remunerasi mempunyai pengertian berupa 'sesuatu' yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah di berikannya kepada organisasi tempat bekerja.<sup>4</sup> Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji. Karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, di berikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin.

Sementara itu, Henderson menjelaskan sebagai berikut "*remuneration is a term used by the securities and exchange commissions (SEC) to identify specific compensation components. These include salary, fee, commission, bonuses, stock and property, payments, executive insurance, personal benefits, pensions or retirement plans, annuities, deferred compensations plans, short- and long-term incentive plans, stock purchase plans, and profit sharing and thrift plans*".<sup>5</sup> Dari pernyataan yang disampaikan Henderson diatas tersebut maka dapat dijelaskan bahwa remunerasi adalah sebuah istilah yang digunakan oleh komisi sekuritas dan bursa (SEC) untuk mengidentifikasi komponen kompensasi tertentu. Komponen tersebut mencakup pembayaran gaji, biaya, komisi, bonus, saham, dan properti, asuransi eksekutif, keuntungan pribadi, pensiun atau program pensiun, anuitas, rencana kompensasi tangguhan, rencana insentif, jangka pendek dan jangka panjang, rencana pembelian saham, dan bagi hasil serta penghematan rencana.

Selanjutnya, Milkovich dan Newman menyebutkan bahwa remunerasi mengacu pada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial (transaksional)

<sup>4</sup> Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* ( Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 8.

<sup>5</sup> Richard Henderson, *Compensation Management : Rewarding Performance 6<sup>th</sup> ed* (New Jersey : Prentice Hall, 1994), h. 494

maupun non finansial (relasional).<sup>6</sup> Mondy dan Noe juga menyatakan bahwa remunerasi sebagai bentuk imbalan yang di terima oleh seorang karyawan/pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada dasarnya, remunerasi merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi karena remunerasi itu sendiri bertujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran, di mana hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dapat membantu pencapaian visi misi organisasi.<sup>7</sup>

Lebih lanjut, Surya menyatakan prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip *individual equity* atau keadilan individual, dalam arti apa yang diterima pegawai harus setara dengan apa yang di berikan oleh pegawai terhadap organisasi. *Internal equity* atau keadilan internal dalam arti adanya keadilan antara bobot pekerjaan dan imbalan yang di terima serta *external equity* atau keadilan eksternal dalam arti keadilan yang di terima pegawai dalam organisasinya di bandingkan dengan organisasi lain yang memiliki kesetaraan.<sup>8</sup> Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang di kemukakan di atas, maka konsep remunerasi ini diambil dari dari pendapat Ruky (2006) yang menjelaskan bahwa imbalan/*compensation* atau *remuneration* mempunyai cakupan yang lebih luas daripada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang di lakukan oleh organisasi untuk para pegawainya dan di terima dan di nikmati oleh pegawai, baik secara langsung, atau tidak langsung maupun rutin ataupun tidak rutin (pada suatu hari nanti).

Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya pencapaian kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya, dan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

### **Kinerja Pegawai**

Di Indonesia istilah kinerja telah populer digunakan dalam media massa memberikan padanan kata dalam bahasa inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni *Job Performance* atau *Actual Performance* (hasil atau prestasi kerja yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.<sup>9</sup>
2. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan/pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

<sup>6</sup> Milkovich & Newman GT, *Compensation* (Singapore : McGraw Hill, 1999), h.23.

<sup>7</sup> Mondy R. Wayne & Noe Robert M, *Human Resource Management* (USA : Allyn and Bacon, 1993), h. 80.

<sup>8</sup> Muhammad Surya, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan* ( Jakarta : Balai Pustaka, 2004), h. 21

<sup>9</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 5.

karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup>

3. Menurut Irham Fahmi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.<sup>11</sup>
4. Menurut Yaslis Ilyas kinerja adalah penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi.<sup>12</sup>
5. Menurut Suryadi Prawirosentono kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>13</sup>

Beberapa pendapat para ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan keluaran/prestasi atas apa yang telah dicapai oleh seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan perannya dalam mencapai tujuan instansi. Dalam hal ini kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran standar yang terdapat dalam pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

### ***Kerangka Pikir***

Remunerasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. Remunerasi pun merupakan cara agar meningkatkan kesejahteraan dan pengoptimalan kinerja pegawai dan tak bias dipungkiri bahwa remunerasi atau imbalan adalah hal yang paling disukai para pegawai untuk terus berkarya demi kemajuan timbal balik organisasi.

Dari penjelasan tersebut maka kerangka piker penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

---

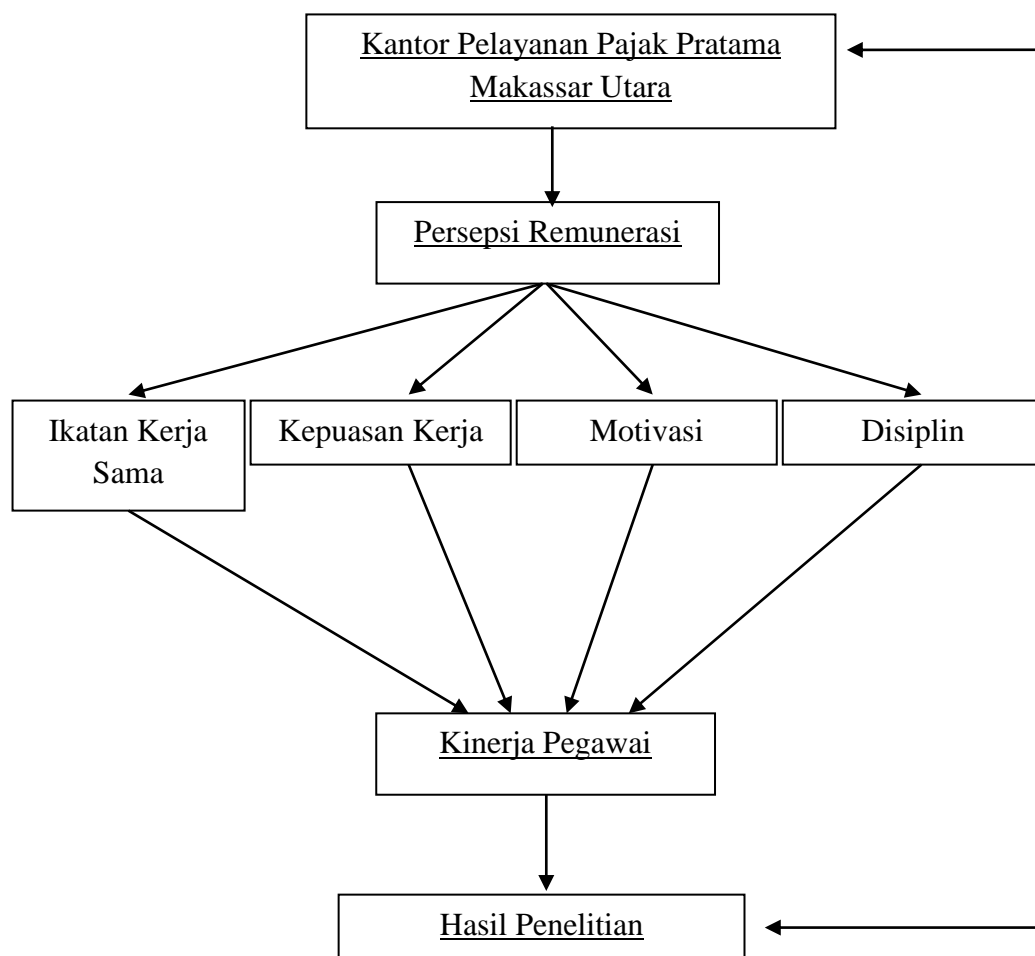
<sup>10</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2005), h. 9.

<sup>11</sup> Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi : Teori dan Aplikasi* (Bandung : CV. Alfabeta, 2013), h. 127

<sup>12</sup> Yaslis Ilyas, *Penilaian dan Penilaian* (Jakarta : Universitas Indonesia, 2001), h. 66.

<sup>13</sup> Suryadi Prawirosentono, *Pengantar Teori Makro Ekonomi* (Yogyakarta : PT. Rafika Aditama, 2005), h. 112.

**Gambar 2.1**  
**Alur Kerangka Pikir**



## METODOLOGI PENELITIAN

### *Jenis dan Lokasi Penelitian*

Penelitian merupakan suatu sarana untuk pengembangan dan tidak dapat dipisahkan dari ilmu pengetahuan atau sebaliknya.<sup>14</sup> Penelitian pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh data/informasi yang sangat berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan persoalan atau untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.<sup>15</sup>

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

<sup>14</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relation dan Komunika* (Jakarta: Rajawali Press, 2003), h.5.

<sup>15</sup> Supratno, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), h.1.

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>16</sup>

Adapun lokasi Penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara Jl. Urip Sumoharjo Km.4 Gedung Keuangan Negara.

### ***Pendekatan Penelitian***

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*. *Explanatory reseach* merupakan riset yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesa-hipotesa.<sup>17</sup>

### ***Populasi dan Sampel***

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan individu yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah berbagai fenomena sosial yang dirasakan dan dapat diamati oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri.

Dergibson Siagain dan Sugiarto memberikan pengertian bahwa populasi itu adalah himpunan semua elemen yang menjadi pusat perhatian.<sup>18</sup> Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>19</sup>. Sedangkan sampel, menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>20</sup>

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan pegawai kantor pelayanan pajak pratama makassar utara yang berjumlah 83 orang pegawai.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>21</sup> Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah jenis *pusrposive sampling* pada *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel,<sup>22</sup> sementara *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan terlebih dahulu karakteristik yang akan dijadikan sampel<sup>23</sup>. Untuk itu, peneliti memutuskan untuk

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, h.8.

<sup>17</sup> Supratno, *Teknik Riset Pemasaran dan Ramalan Penjualan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001), h.37.

<sup>18</sup> Dergibson Siagain dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000), h.115.

<sup>19</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.115.

<sup>20</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.116.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.149.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.154.

<sup>23</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008), h.158.



mengambil karyawan berstatus pegawai tetap dan memiliki masa kerja satu tahun keatas (masa kerja > 1 tahun) karena hal ini dapat menggambarkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan, dan dari hasil penelitian maka diperoleh sampel sebanyak 77 orang

### ***Metode Pengumpulan Data***

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>24</sup>

Menurut Bachtiar kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.<sup>25</sup>

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner/angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala likert.

Skala likert merupakan skala pengukuran yang pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut sebagai *methode of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, yaitu ;<sup>26</sup>

- a. Sangat setuju, skor 5
- b. Setuju, skor 4
- c. Tidak pasti/netral, skor 3
- d. Tidak setuju, skor 2
- e. Sangat tidak setuju, skor 1

### ***Instrumen Penelitian***

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan. Bentuk pertanyaan yang akan digunakan adalah pertanyaan tertutup.

Pertanyaan tertutup merupakan pertanyaan dimana alternatif jawaban responden telah disediakan oleh peneliti. Pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.<sup>27</sup>

### ***Validitas dan Reliabilitas Instrumen***

---

<sup>24</sup> Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, h.142.

<sup>25</sup> Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah* ( Jakarta: Logos,1997), h.75-76.

<sup>26</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*, h.198.

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, h.143.

## 1. Uji Validasi

Uji validasi untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*.<sup>28</sup>

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel yang diperoleh melalui Df (*Degree of Freedom*).<sup>29</sup>

Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner.<sup>30</sup>

Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpha* melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60.<sup>31</sup>

### *Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data*

Teknik yang digunakan untuk mengelolah data adalah, teknik analisis statistik melalui program komputer *Excel Statistic Analysis & SPSS*.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah :

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain, dengan model persamaan sebagai berikut:<sup>32</sup>

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana,

Y : Variabel Kinerja Pegawai

$\beta_0$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi Variabel ke- 1 sampai ke-2

---

<sup>28</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.67-68

<sup>29</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

<sup>30</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h.72.

<sup>31</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 72.

<sup>32</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, h. 43.

- X<sub>1</sub> : Variabel Ikatan Kerja Sama  
 X<sub>2</sub> : Variabel Kepuasan Kerja  
 X<sub>3</sub> : Variabel Motivasi  
 X<sub>4</sub> : Variabel Disiplin

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji statistik f-test dan uji statistik t-test:<sup>33</sup>

### a. Uji statistik f

Uji statistik f digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $f < 0,10$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### b. Uji statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t < 0,10$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 - 1.<sup>34</sup>

## PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### *Uji Validitas dan Reliabilitas*

#### 1. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

Uji validasi dan reliabilitas instrument menggunakan program SPSS 17.0 *statistic for windows* dengan responden sebanyak 30 orang.

##### a. Uji Validasi

---

<sup>33</sup> Agus Widarjono, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis* (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h.177-182.

<sup>34</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, h. 50 – 51.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item-total correlation* > dari r-tabel<sup>35</sup>, yaitu 0,3610.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validasi**

No.	Variabel	Item	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1.	Ikatan kerja Sama (X <sub>1</sub> )	p1	.430	0,3610	Valid
		p2	.606	0,3610	Valid
		p3	.626	0,3610	Valid
		p4	.728	0,3610	Valid
		p5	.547	0,3610	Valid
2.	Kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	p6	.728	0,3610	Valid
		p7	.740	0,3610	Valid
		p8	.830	0,3610	Valid
		p9	.629	0,3610	Valid
		p10	.758	0,3610	Valid
3.	Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	p11	.702	0,3610	Valid
		p12	.568	0,3610	Valid
		p13	.571	0,3610	Valid
		p14	.626	0,3610	Valid
		p15	.626	0,3610	Valid
4.	Kedisiplinan Kerja	p16	.819	0,3610	Valid
		p17	.819	0,3610	Valid
		p18	.606	0,3610	Valid
		p19	.568	0,3610	Valid
		p20	.568	0,3610	Valid
5.	Kinerja Pegawai (Y)	p21	.484	0,3610	Valid
		p22	.504	0,3610	Valid
		p23	.679	0,3610	Valid
		p24	.563	0,3610	Valid
		p25	.568	0,3610	Valid
		p26	.730	0,3610	Valid
		p27	.865	0,3610	Valid
		p28	.817	0,3610	Valid
		p29	.626	0,3610	Valid
		p30	.740	0,3610	Valid
		p31	.535	0,3610	Valid
		p32	.535	0,3610	Valid
		p33	.785	0,3610	Valid
		p34	.765	0,3610	Valid
		p35	.776	0,3610	Valid
p36	.728	0,3610	Valid		
p37	.774	0,3610	Valid		

<sup>35</sup> Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), h.68.

		p38	.828	0,3610	Valid
		p39	.691	0,3610	Valid
		p40	.728	0,3610	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2015

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki *corrected item-total correction* (*r*-hitung) > *r*-tabel 0,3610. Ini berarti seluruh item masing-masing yang ada dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas  
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	40

Sumber : data primer yang diolah 2015

Hasil output SPSS 17.0 pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* 0,950 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai adalah reliabel.

#### Hasil dan Olah Statistik

##### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Makassar Utara. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam analisis ini adalah  $\alpha$  10%. Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan dalam tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.089	11.269		.008	.994
x1	.962	.257	.304	3.745	.000
x2	.903	.193	.379	4.674	.000

x3	2.222	.333	.535	6.668	.000
x4	-.135	.216	-.050	-.625	.534

a. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah 2015

Berdasarkan output SPSS *statistics 17.0 for windows* tabel 4.3 maka, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 0,089 + 0,962X_1 + 0,903X_2 + 2,222X_3 + -0,135X_4 + e$$

Intrepretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

a.  $\alpha = 0,089$

Nilai konstanta 0,089 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan konstan sebesar 0,089 jika tidak dipengaruhi variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai menurun sebesar 0,089 sebelum/tanpa adanya variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan ( $X_1, X_2, X_3$ , dan  $X_4 = 0$ ).

b.  $\beta = 0,962$

Variabel ikatan kerja sama ( $X_1$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,962 artinya, jika variabel ikatan kerja sama ( $X_1$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,962 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 0,962. Sebaliknya jika variabel ikatan kerja sama ( $X_1$ ) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_2, X_3$ , dan  $X_4 = 0$ .

c.  $\beta = 0,903$

Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,903 artinya, jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mengalami peningkatan sebesar 0,903 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 0,903. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_1, X_3$ , dan  $X_4 = 0$ .

d.  $\beta = 2,222$

Variabel motivasi ( $X_3$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 2,222 artinya, jika variabel motivasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan sebesar 2,222 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar 2,222. Sebaliknya jika variabel motivasi ( $X_3$ ) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_1, X_2$ , dan  $X_4 = 0$ .

e.  $\beta = -0,135$

Variabel kedisiplinan ( $X_4$ ) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0,135 artinya, jika variabel kedisiplinan ( $X_4$ ) mengalami peningkatan sebesar -0,135 maka, kinerja pegawai akan meningkat secara linier sebesar -0,135. Sebaliknya jika variabel kedisiplinan ( $X_4$ ) mengalami penurunan maka, kinerja pegawai akan menurun pula. Dengan asumsi variabel bebas,  $X_1, X_2$ , dan  $X_3 = 0$ .

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.515	4.162

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

Sumber : data primer yang diolah 2015

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa *adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,515. Artinya variabel remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

#### ***Pembahasan dan Hasil Penelitian***

##### **1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk mengetahui pengaruh remunerasi yang terdiri dari variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Makassar Utara dapat dilakukan melalui uji-f dan uji-t.

##### a. Analisis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.5 Hasil Uji f**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1464.709	4	366.177	21.136	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1247.369	72	17.325		
	Total	2712.078	76			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : data primer yang diolah 2015

Analisis uji-f tabel 4.5 menunjukkan hasil  $f_{\text{test}} > f_{\text{tabel}}$  yaitu 21,136 > 2,31 dan hasil  $p\text{-value}$   $0,000 < 0,10$  yang artinya variabel independen remunerasi (X) yang terdiri dari variabel ikatan kerja sama ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ),

dan kedisiplinan ( $X_4$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel remunerasi yang terdiri dari variabel ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

b. Analisis Secara Parsial (Uji-t)

Signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilakukan melalui uji t-test. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan ( $\alpha = 0,10$ ). Berdasarkan tabel 4.5 maka hasil uji t-test dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel ikatan kerja sama ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung} = 3,745 > t_{tabel} 1,67$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,10$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha$  maka variabel remunerasi pada dimensi ikatan kerja sama ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel ikatan kerja sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.5 bahwa nilai variabel ikatan kerja sama adalah 0.962 hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dapat meningkatkan kinerjanya melalui ikatan kerja sama.
- 2) Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung} = 4,674 > t_{tabel} 1,67$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,10$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha$  maka variabel remunerasi pada dimensi kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, variabel kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.3 bahwa nilai variabel kepuasan kerja adalah 0.903 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui kepuasan kerja dari pegawainya.
- 3) Variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki  $t_{hitung} = 6,668 > t_{tabel} 1,67$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,10$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha$  maka variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel motivasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana hasil analisis regresi pada tabel 4.3 bahwa nilai variabel motivasi adalah 2.222 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dapat meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi.
- 4) Variabel kedisiplinan ( $X_4$ ) memiliki  $t_{hitung} = -.625 < t_{tabel} 1,67$  yang artinya tidak signifikan sehingga variabel remunerasi pada dimensi kedisiplinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai sebagaimana terlihat pada hasil analisis regresi pada tabel 4.3 bahwa nilai variabel kedisiplinan adalah -0.135 hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara masih bermasalah pada tingkat kedisiplinan pegawainya sehingga tidak meningkatkan kinerja pegawainya pada variabel tersebut.



## 2. Remunerasi yang Paling dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis dapat diketahui melalui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dapat dilihat pada tabel 4.3. Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi ( $X_4$ ) dengan kontribusi sebesar 2,222 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama makassar Utara adalah motivasi” diterima. Hal ini karena motivasi dalam hal remunerasi dapat menjadi pendorong dan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dan untuk mendapatkan remunerasi yang lebih meningkat pula. Maka dari itu, suatu motivasi dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## PENUTUP

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara pada bulan September 2015 - Desember 2015 dengan judul “Pengaruh Persepsi Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel remunerasi menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan pada data yang telah diolah bahwa *adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,515. Artinya variabel remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,5% dan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi ( $X_4$ ) dengan kontribusi sebesar 2,222 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama makassar Utara adalah motivasi” diterima. Hal ini karena motivasi dalam hal remunerasi dapat menjadi pendorong dan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dan untuk mendapatkan remunerasi yang lebih meningkat pula. Maka dari itu, suatu motivasi dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Awaluddin, Murtiadi, 2013. Pengaruh Independensi dan Kompetensi Auditor Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Inspektorat Kota Makassar. *Jurnal Assets*, 3.

- Bachtiar Wardi, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Logos, 1997.
- Bappenas, *Laporan Kajian Sistem Remunerasi PNS*. Jakarta : Direktorat Aparatur Bappenas, 2004.
- Dergibson Siagain dan Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama, 2000.
- Effendi, Ahmad., 2014. Pengaruh Diversifikasi Program Studi Terhadap Minat Kuliah Mahasiswa Pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Al-Hikmah Journal for Religious Studies*, 15(2), pp.206-219.
- Fahmi Irham, *Perilaku Organisasi : Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta, 2013.
- Henderson Richard, *Compensation Management : Rewarding Performance 6<sup>th</sup> ed* . New Jersey : Prentice Hall, 1994.
- Ilyas Yaslis, *Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Universitas Indonesia, 2001.
- Mondy R. Wayne & Noe Robert M. *Human Resource Management*. USA : Allyn and Bacon, 1993. 80.
- Newman GT & Milkovich, *Compensation Management*. Singapore : McGraw Hill, 1999.
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Samata: Alauddin University Press
- Prawirosentono Suryadi, *Pengantar Teori Makro Ekonomi*. Yogyakarta : PT. Rafika Aditama, 2005.
- Ruslan Rosady, *Metode Penelitian: Public Relation dan Komunika*. Jakarta: Rajawali Press, 2003.
- Said, S. (2015). Sharia Banking Performance in Makassar. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 21-42.
- Said, Salmah. (2012). Pemikiran Ekonomi Muslim Tentang Pasar Modal Syariah. *AL Fikkr Volume 16 Nomor 2 Th 2012*.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : PT.Rafika Aditama, 2010.
- Shantiuli, T. M., & Said, S. (2014). Banking with the patron: a case study of patron-client relations in Makassar, Indonesia. Retrieved April, 30, 2014.
- Shield John, *Managing Performance Employee and Reward : Concepts, Practices, Strategies*. United Kingdom : Cambridge University Press, 2007.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeth, 2008.
- Suhartini, Eka., 2012. *Kualitas pelayanan kaitannya dengan kepuasan konsumen*. Alauddin University Press.

- Suhartini, Eka., 2013. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Samata: Alauddin University Press
- Supratno, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Surya Muhammad, *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta : Balai Pustaka, 2004.
- Syariati, Alim & Namla Elfa Syariati. 2012. Islamic Bank as Bank of Ethics. In *Proceeding of Annual South East Asian International Seminar*.
- Syariati, Alim. 2012. The Effect Of Islamic Comercial Banks' health And Their Cost Of Fund Upon Its Financing In Indonesia Over 2005-2009. *Proceeding of International Conference of AIMI Indonesia*
- Syariati, Alim. The Effect of Islamic Commercial Banks' Health and Their Cost of Fund Upon its Financing in Indonesia over 2005-2009.
- Sylvana, A., Si, M. and Murtiadi Awaluddin. Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Tekhnologi Informasi (Technopreneur). *Entrepreneurship at Global Crossroad: Challenges and Solutions*, p.71.
- Widarjono Agus, *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia, 2005.
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2009.