



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 15 NOMOR 01 ■ APRIL 2013

Pengaruh Modal Kerja Terhadap Rentabilitas Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Ejip)

Metode Ex-post Facto Sebagai Jembatan Kuantifikasi Penelitian Menyangkut Hal-hal Metafisik

Peranan Gender Dan Inovasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Pada Umkm Di Provinsi DKI Jakarta

Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. TNT Express Indonesia

Passion, Kompetensi Kewirausahaan Dan Networking Pengaruhnya Terhadap Keberhasilan Usaha Perempuan Berwirausaha Di DKI Jakarta

Motivasi Kerja Ditinjau Dari Faktor Remunerasi Dan Persepsi Kode Etik Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Panceran

Pengaruh Integritas, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Bogor

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor UPT.B2PTTG - Lipi Subang

Peranan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sukabumi

Kebersamaan Keterbukaan Kesyinambungan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 15 NOMOR 01 ■ APRIL 2013

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

PELINDUNG

Dra. Hj. Koes Indrati Prasetyorini, MM (Pembina Yayasan IPWIJA)
Hj. Yuniar Prasetyowati (Ketua Yayasan IPWIJA)

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak (Ketua STIE IPWIJA)
Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM., Ed.D. (Wakil Ketua STIE IPWIJA)

PIMPINAN UMUM

Dr. Heru Mulyanto, SE, MM. (Ketua Program MM STIE IPWIJA)

DEWAN REDAKSI

Prof. J. Supranto, MA., APU (UPI YAI)
Drs. (Ec). Ibnu Widiyanto, MA., Ph.D. (UNDIP)
Ir. Agung Martono, MM., DBA. (QIA Consulting)
Dr. Herry Margono, MM (Kharisma Advertising)
Drs. Sudarso, MM (UNTAR)
Drs. Slamet Ahmadi, MM (STIE PUTRA BANGSA)

PEMIMPIN REDAKSI

Jen.Z.A.Hans Ph.D

REDAKSI PELAKSANA

Drs. Anik Ariyanti, MM
Dra. Siti Laela, MM

ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Meli Andriyani, SE, MM

DISTRIBUSI / PEMASARAN

Rasipan, SH., MM.

Gd. Adhi Graha Lt.14 Jl. Gatot Subroto Kav.56 JKT 12950
Tel. (021) 5265266 (Hunting) Fax. (021) 5265270

ALAMAT REDAKSI

STIE IPWIJA Adhi Graha Lt. 14
Jl. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta Selatan
Telp. 5265266 Fax. 5265270
Email. stieipwija@cbn.net.i

PENERBIT

P4M STIE IPWIJA

PERCETAKAN

CV. Agung Semarang

FREKWENSI TERBIT

4 (Empat) Bulanan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 15 NOMOR 01 ■ APRIL 2013

DARI REDAKSI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

DAFTAR ISI

- *Pengaruh Modal Kerja Terhadap Rentabilitas Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Ejip)*
Acim Supriadi 1 - 16
- *Metode Ex-post Facto Sebagai Jembatan Kuantifikasi Penelitian Menyangkut Hal-hal Metafisik*
SM Parulian Tanjung 17 - 26
- *Peranan Gender Dan Inovasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Pada Umkm Di Provinsi DKI Jakarta*
Sri Lestari Prasilowati dan Ibnu Widiyanto 27 - 39
- *Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. TNT Express Indonesia*
Bimo Wicaksono dan Anna Wulandari 40 - 57
- *Passion, Kompetensi Kewirausahaan Dan Networking Pengaruhnya Terhadap Keberhasilan Usaha Perempuan Berwirausaha Di DKI Jakarta*
Siti Mahmudah 58 - 73
- *Motivasi Kerja Ditinjau Dari Faktor Remunerasi Dan Persepsi Kode Etik Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pancoran*
Jayadi, Yuli Triastuti dan Lupiyani 74 - 96
- *Pengaruh Integritas, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Kabupaten Bogor*
Darius Djari dan Slamet Ahmadi 97 - 111
- *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor LIPI B2PTTG - LIPI Subang*
Hikmat Pudji dan Setiyadi 112 - 132
- *Peranan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Sukabumi*
Oki Sakti dan Rasipan 133 - 152

Redaksi menerima sumbangan tulisan/artikel yang ada hubungannya dengan ekonomi bisnis dan manajemen dari para pembaca. Tulisan harap diketik 2 spasi pada kertas ukuran A4 maksimal 30 halaman. Setiap tulisan disertai abstraksi dan kata kunci. Redaksi berhak merubah/menyempurnakan isi tulisan. Pendapat yang dinyatakan dalam majalah ini adalah pendapat pribadi penulis, meskipun redaksi bertanggung jawab atas pemilihan tulisan yang hendak dimuat.

MOTIVASI KERJA DITINJAU DARI FAKTOR REMUNERASI DAN PERSEPSI KODE ETIK SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA JAKARTA PANCORAN

Oleh:
Jayadi
Yuli Triastuti
Lupiyani

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah : remunerasi, persepsi kode etik, dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh faktor : remunerasi terhadap motivasi kerja; persepsi kode etik terhadap motivasi kerja ; remunerasi terhadap kinerja pegawai; persepsi kode etik terhadap kinerja pegawai; dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan sampel sebanyak 51 dari jumlah populasi 101 orang pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pancoran. Data penelitian yang digunakan adalah data primer dan dikumpulkan dengan instrumen kuesioner. Untuk menguji kualitas data dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan dilanjutkan pengujian asumsi klasik. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis jalur dibantu pengolahannya dengan program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 17.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,011) dan nilai kontribusi sebesar 17,64% ; 2) variabel persepsi kode etik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,060) dan nilai kontribusi sebesar 6,55%; 3) variabel remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,167) dan nilai kontribusi sebesar 3,38%; 4) variabel persepsi kode etik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,012) dan nilai kontribusi sebesar 10,37%; 5) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,000) dan nilai kontribusi sebesar 34,46%;

Melalui analisis jalur juga dihasilkan dua persamaan struktural yaitu : persamaan struktural 1 : $X_3 = 0,420X_1 + 0,256X_2 + 0,810$ dan persamaan struktural 2 : $Y = -0,184X_1 + 0,322X_2 + 0,586X_3 + 0,720$

Kata Kunci : Remunerasi, Persepsi Kode Etik, Motivasi dan Kinerja

Jayadi dan Yuli Triastuti adalah Dosen STIE IPWIJA, Lupiyani adalah Alumnus STIE IPWIJA

PENDAHULUAN

Setiap perubahan akan melahirkan suatu harapan dan membawa pembaharuan. Saat ini Direktorat Jenderal Pajak sedang melakukan perubahan demi perubahan, di mana perubahan besar yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pajak adalah untuk mengimplementasikan visinya yakni menjadi model pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan sistem dan manajemen perpajakan kelas dunia yang dibanggakan dan dipercaya masyarakat. Perubahan yang terjadi dalam Direktorat Jenderal Pajak merupakan perubahan strategis dan perubahan operasional. Perubahan operasional adalah perubahan struktur organisasi dalam unit-unit kerja yang ada dalam tubuh Direktorat Jenderal Pajak

Perubahan didalam tubuh organisasi Direktorat Jenderal Pajak merupakan tuntutan dari reformasi yang dilaksanakan pemerintah di bidang keuangan negara pada tahun 2003 yang ditandai dengan lahirnya UU No.17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No.1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, UU No.15 tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara. Pilar reformasi birokrasi yang ditetapkan adalah pelayanan publik. Sebagai tindak lanjut dari reformasi birokrasi, Direktorat Jenderal Pajak antara lain melakukan perbaikan struktur remunerasi dan pemberlakuan kode etik pegawai.

Remunerasi dilakukan dengan mengadakan perbaikan TKPKN (Tunjangan Khusus Pengelolaan Keuangan Negara). Remunerasi dilakukan dengan harapan, pegawai pasca reformasi birokrasi akan meningkatkan motivasi dalam memberikan pelayanan publik. Tujuan pemberian TKPKN adalah (1) sebagai usaha peningkatan dan pengamanan penerimaan dan pengeluaran negara; (2) usaha preventif sekaligus sebagai imbalan atas tindakan-tindakan yang akan diambil guna menertibkan dan mendisiplinkan pegawai, sehingga penyimpangan dalam bidang penerimaan dan pengeluaran keuangan negara diharapkan dapat ditekan seminimal mungkin; (3) agar pegawai dapat melaksanakan tugas jabatannya dengan keinsyafan yang sedalam-dalamnya dengan penuh rasa tanggung jawab serta dapat memberikan prestasi kerja seoptimal mungkin; (4) penertiban dan pembersihan aparatur Direktorat Jenderal Pajak.

Kode etik pegawai, diterapkan dengan harapan akan membawa perubahan paradigma dan pola tindak pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yang pada akhirnya akan meningkatkan citra DJP. Kode etik pegawai DJP merupakan pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan, yang mengikat Pegawai DJP dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta dalam pergaulan hidup sehari-hari. Kode etik pegawai yang didambakan tiap pegawai tergantung bagaimana pegawai tersebut menanggapi dan

mengamatinya, atau dengan kata lain bagaimana mereka mempersepsikannya. Persepsi adalah suatu proses dimana individu memberi arti terhadap suatu fenomena yang terjadi berdasarkan kesan yang ditangkap oleh penginderaan (Joko Supriyanto dkk, 2003). Apabila kode etik itu ditangkap sebagai suatu alat yang dapat membantu pelaksanaan tugas pekerjaan serta pergaulan hidup sehari-harinya maka akan berdampak pada kinerjanya akan baik.

Flippo (1994) berpendapat bahwa karyawan yang mempunyai persepsi positif, cenderung mempunyai kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa remunerasi akan memberikan motivasi pegawai yang dampaknya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Disamping itu apabila kode etik dipersepsikan positif akan memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis akan melakukan penelitian dengan judul : **Motivasi Kerja Ditinjau Dari Faktor Remunerasi dan Persepsi Kode Etik Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Jakarta Pancoran.**

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran?
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kode etik terhadap motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran?
3. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran?
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kode etik terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran?

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67), prestasi kerja sama dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara As'ad (1998:12), mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang bersangkutan.

Sedangkan Mitchell dan Larson (1998:23) mengatakan bahwa prestasi kerja mutu suatu hasil kerja. Persoalan

mutu ini berkaitan dengan baik buruknya hasil yang dikerjakan oleh pekerja. Bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong baik. Sebaliknya bila perilaku pekerja memberikan hasil pekerjaan yang kurang atau tidak sesuai dengan standar atau kinerja yang ditetapkan oleh organisasi, maka prestasi kerjanya tergolong kurang baik.

Menurut Mangkunegara (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situasi) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Malayu S. P. Hasibuan (2001:95) kinerja pegawai dapat diukur dari: 1) Kesetiaan, 2) Prestasi Kerja, 3) Kejujuran, 4) Kedisiplinan, 5) Kreativitas, 6) Kerjasama, 7) Kepemimpinan, 8) Kepribadian, 9) Prakarsa 10) Kecakapan, dan 11) Tanggung jawab

Remunerasi

Secara harafiah arti remunerasi adalah "payment" atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin tidak termasuk lembur dan honor. Sedangkan pengertian resmi menurut kamus *Bahasa Indonesia* adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. Remunerasi berasal dari bahasa Inggris yaitu Remuneration. *Wikipedia* memberi penjelasan, "Remuneration is pay or salary, typically a monetary payment for services rendered, as in an employment. Usage of the word is considered formal.". Menurut Flippo EB, (1961). Remunerasi sesungguhnya adalah "Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain".

Remunerasi kepada pegawai merupakan segala bentuk balas jasa yang berwujud uang maupun benefit (manfaat) yang memberikan kesejahteraan, yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya yang terjalin.

Biasanya seorang pegawai menerima bermacam-macam bentuk remunerasi. Secara konseptual, gambarnya adalah sebagai berikut

Tabel 1. Bentuk dan Komponen Remunerasi

Total Remunerasi	
Langsung	Tidak Langsung
- Gaji Pokok	- Benefit : pension, askes
- Tunjangan	
- Insentif/bonus	

berbagai cara, dan didesain sesuai dengan kepentingannya dalam membantu mewujudkan keberhasilan perusahaan.

1. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah balas jasa tunai yang diberikan oleh pemberi kerja terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai. Gaji pokok biasanya merefleksikan nilai (bobot) pekerjaan atau tingkat ketrampilan yang dituntut, tanpa memperhatikan atribut-atribut pribadi pegawai secara individual.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan balas jasa yang berbentuk tunai yang biasanya tumbuh, berkembang untuk mengatasi kondisi-kondisi yang bersifat jangka pendek. Misalnya, tunjangan transport untuk membantu pegawai menyelenggarakan transportasi dari rumah ke kantor dan sebaliknya.

3. Insentif/Bonus

Walaupun sama-sama mempertimbangkan kinerja individu pegawai, tetapi insentif berbeda dengan merit. Kalau merit berakibat pada perubahan (kenaikan) permanen gaji pokok, sehingga akan diterima pegawai secara terus menerus, insentif tidak mengubah besarnya gaji pokok, dan hanya diberikan pada saat-saat tertentu saja (misalnya sekali/tahun). Insentif secara langsung berkaitan dengan kinerja yang dicapai pada periode tertentu saja, dan biasanya, nilainya sudah diperkirakan sebelumnya, pada

saat menyusun target (*performance planning*).

Bonus dapat diberikan kepada individu maupun tim/kelompok atau diberikan kepada individu dengan mempertimbangkan kinerja individu maupun tim/kelompok. Pemberian bonus juga banyak dikaitkan dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan.

4. Benefit

Banyak sekali benefit yang bisa diprogram oleh perusahaan bagi para pegawainya, tetapi biasanya yang terpenting adalah *jaminan pendapatan* dan *jaminan kesejahteraan*. Jaminan pendapatan diperlukan untuk menggaransi berlangsungnya pendapatan pada saat tidak mampu bekerja lagi. Yang umum dilakukan adalah menyelenggarakan program pensiun. Tabungan pensiun biasanya merupakan tabungan gabungan antara individu pegawai dan perusahaan. Melalui ketentuan yang ditetapkan, pegawai akan dipotong sejumlah tertentu dari gajinya setiap bulan sebagai iuran pensiun.

Persepsi Kode Etik

1. Pengertian Persepsi

Dalam memandang suatu permasalahan setiap orang mempunyai persepsi yang berbeda-beda. Persepsi seseorang timbul dari dalam diri masing-masing. Menurut Rakhmat Jalaludin (1998: 51), persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan

yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

2. Proses Pembentukan Persepsi

Proses pembentukan persepsi dijelaskan oleh Feigi dalam Yusuf (1991: 108) sebagai pemaknaan hasil pengamatan yang diawali dengan adanya stimuli. Setelah mendapat stimuli, pada tahap selanjutnya terjadi seleksi yang berinteraksi dengan "*interpretation*", begitu juga berinteraksi dengan "*closure*". Proses seleksi terjadi pada saat seseorang memperoleh informasi, maka akan berlangsung proses penyeleksian pesan tentang mana pesan yang dianggap penting dan tidak penting.

3. Faktor-Faktor Pembentuk Persepsi

Dalam kenyataannya, terhadap objek sama individu dimungkinkan memiliki persepsi yang berbeda. Oleh karena itu, Milton (1981:23) mengemukakan adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam persepsi. Faktor tersebut meliputi objek yang dipersepsi, situasi, individu yang mempersepsi (*perceiver*), persepsi diri, dan pengamatan terhadap orang lain.

4. Pengertian Kode Etik

Kode Etik dapat diartikan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Menurut UU No. 8 (Pokok-Pokok Kepegawaian) kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam

melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa kode etik merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standar kegiatan anggota suatu profesi. Kode etik profesi dapat menjadi penyeimbang segi-segi negatif dari suatu profesi, sehingga kode etik ibarat kompas yang menunjukkan arah moral bagi suatu profesi dan sekaligus juga menjamin mutu moral profesi itu dimata masyarakat.

5. Pengertian Persepsi Kode Etik

Efektifitas kode etik dalam perusahaan dipengaruhi oleh dua hal : Pertama, adalah pandangan karyawan yang dipengaruhi oleh interaksi antara nilai-nilai, harapan, dan kebutuhan karyawan yang dibentuk melalui pengalaman sosialisasi dengan teman, keluarga, dan sekolah, dengan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan melalui bermacam-macam peralihan dan pengembangan yang dialami karyawan dalam perusahaan. Interaksi ini akan membentuk semacam unsur pengukuran subyektif dalam diri karyawan yang nantinya akan digunakan sebagai dasar penilaian terhadap segala sesuatu yang ada di luar dirinya.

Kedua, adalah pandangan bahwa perusahaan sebagai wadah formal yang memberi pekerjaan kepada karyawan yang berkarir dalam perusahaan. Kode etik yang dilaksanakan perusahaan adalah salah satu perwujudan pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan sebagai

individu yang mempunyai kebutuhan dan harapan.

Dari konsep persepsi dan konsep kode etik dapat disimpulkan bahwa persepsi kode etik adalah suatu proses kognitif (proses yang berhubungan dengan gejala berpikir) dan afektif (proses yang menyangkut perasaan-perasaan tertentu, seperti ketakutan, kedengkian, simpati, dan sebagainya yang ditujukan pada obyek tertentu) pegawai untuk melakukan pemilihan, pengaturan, dan pemahaman serta penginterpretasian terhadap rangsangan-rangsangan indrawi mengenai gambaran kode etik pegawai secara utuh dalam organisasi.

Motivasi

Menurut Gray dalam Winardi (2001) motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Secara sederhana proses terjadinya motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Proses terjadinya motivasi pada dasarnya ditimbulkan oleh adanya kebutuhan yang menuntut pemenuhannya.
2. Lalu bergerak mencari suatu cara memenuhi kebutuhan itu
3. Berikutnya berperilaku/bekerja yang berorientasi pada tujuan
4. Hasil kerja yang dievaluasi merupakan tujuan yang dicapai

5. Diperoleh imbalan, upah, pengakuan, dan kemungkinan hukuman (*punishment*)
6. Imbalan yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan semula di awal proses yang disebut "kepuasan".

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau intrinsik) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor ekstrinsik). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

1. Minat
Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
2. Sikap positif
Seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.
3. Kebutuhan
Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108).

Dalam teori pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang

bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

1. Upah atau gaji yang sesuai
Upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah atau gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat karyawan bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh.
2. Keamanan kerja yang terjamin
Karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
3. Kehormatan dan pengakuan
Kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian karyawan. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi karyawan yang berprestasi.
4. Perlakuan yang adil
Adil bukan berarti diberikan dengan jumlah sama bagi seluruh karyawan. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawan. Bagi karyawan yang berprestasi dipromosikan jabatan yang lebih tinggi, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi diberi motivasi

untuk lebih berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

5. Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa
Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat.
6. Suasana kerja yang menarik
Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (hubungan horizontal).
7. Jabatan yang menarik
Jabatan merupakan salah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur.

Penelitian Relevan

1. Analisis Kompensasi, Kode Etik dan Kualitas Pelayanan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Gambir Empat oleh Angela Meilani Radjagukguk (2007). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas pelayanan bagi wajib pajak yang setelah diterapkan program modernisasi kantor pajak. Peningkatan kualitas yang dirasakan oleh para wajib

pajak di antaranya : masalah pemberian hadiah kepada pegawai pajak, kecepatan pelayanan, sikap ramah dan sopan santun, kemampuan dan penguasaan peraturan, dan penampilan ruang pelayanan yang semakin baik dan rapi.

2. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Jakarta I oleh Bambang Sancoko (2009).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian remunerasi dapat memberi motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007: 121) bahwa kompensasi (remunerasi) akan memberikan motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan mendorong berprestasi. Prestasi ditunjukkan dengan kinerja (kualitas) pelayanan yang baik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pemberian remunerasi terhadap pegawai pada kantor pemerintah akan meningkatkan kualitas pelayanan publik kantor tersebut. Remunerasi juga akan mengurangi bahkan menghapus citra buruk birokrasi pemerintah.

Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi

Sukanto Reksohadiprojo dan Handoko (1986), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Seseorang akan bergerak karena adanya keinginan atau harapan yang ingin diwujudkan. Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung, 1989:108). Dalam teori Abraham Maslow, kebutuhan diartikan sebagai kekuatan (tenaga atau energy) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan suatu kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Jadi kebutuhan merupakan pendorong manusia untuk bergerak, dengan kata lain kebutuhan dapat diartikan sebagai motivasi.

Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Remunerasi yang rendah, tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

Pemberian remunerasi yang tepat dalam arti dapat memuaskan karyawan, maka remunerasi dapat berfungsi sebagai pendorong karyawan untuk bekerja, artinya pemberian remunerasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja seorang karyawan. Sistem remunerasi yang baik menghasilkan besarnya remunerasi yang tepat, yang sesuai dengan apa

yang dibutuhkan karyawan. Dengan remunerasi yang baik ini akan diikuti oleh motivasi kerja karyawan yang tinggi, sebaliknya sistem remunerasi yang buruk, maka remunerasi yang diperoleh karyawan tidak memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan, sehingga menimbulkan motivasi kerja menjadi buruk pula.

2. Pengaruh Persepsi Kode Etik Terhadap Motivasi

Kode etik adalah sistem norma, nilai dan aturan profesional tertulis, yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi profesional. Kode etik pegawai Direktorat Jenderal Pajak adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan, yang mengikat pegawai Direktorat Jenderal Pajak dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta dalam pergaulan sehari-hari. Dengan kode etik segenap jajaran Direktorat Jenderal Pajak dituntut untuk mengetahui, memahami, menghayati, dan melaksanakan tugas sesuai prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*good governance*).

Davidoff dalam Walgito (1994:53) mengungkapkan bahwa persepsi adalah proses yang digunakan oleh seorang individu untuk memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasi masukan-masukan informasi guna menciptakan gambaran dunia yang memiliki arti. Pasla dan Dinata (2004) menyebutkan bahwa persepsi individu akan suatu objek terbentuk dengan adanya peran dari *perceiver*, *target*, dan *situation*. *Perceiver* mendapat rangsangan dan melakukan proses persepsi

berdasarkan *need*, *expectation*, *experience* yang dimiliki *perceiver*. Rangsangan yang diterima *perceiver* adalah *target* yang dapat berbentuk produk maupun jasa.

Jadi persepsi kode etik adalah proses yang digunakan oleh pegawai untuk memilih, mengorganisasi, dan menginterpretasikan masukan-masukan, informasi tentang kode etik sehingga tercipta gambaran kode etik yang diterapkan di perusahaan. Pemberian persepsi ini tidak terlepas dari faktor-faktor kebutuhan, harapan, dan pengalaman. Jika kode etik dirasakan sesuai dengan kebutuhan, harapan dan keinginan pegawai, maka akan timbul persepsi yang baik terhadap kode etik. Sebaliknya, jika kode etik dirasakan kurang sesuai, maka persepsi yang akan muncul juga kurang baik. Persepsi yang baik terhadap kode etik berarti karyawan setuju terhadap ketentuan-ketentuan kode etik pegawai dan menerima hal-hal yang telah ditetapkan di dalam kode etik pegawai. Serta percaya dan yakin dengan kode etik tersebut. Dengan persepsi yang baik diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Dalam kerangka di atas menunjukkan bahwa persepsi pegawai yang positif terhadap kode etik dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, sebaliknya persepsi karyawan yang negatif terhadap kode etik mengakibatkan motivasi kerja karyawan juga rendah.

3. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja*

Menurut *Vrooms expectancy theory*, perilaku yang diharapkan dalam pekerjaan akan meningkat jika seseorang merasakan adanya hubungan positif antara usaha-usaha yang dilakukannya dengan kinerja (Simamora, 1999). Perilaku-perilaku tersebut selanjutnya meningkat jika ada hubungan positif antara kinerja yang baik dengan imbalan yang mereka terima, terutama imbalan yang bernilai bagi dirinya (Nelson. 1996).

Para pegawai mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Jika pegawai melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi sesuai harapannya, mereka mengharapkan hubungan seperti ini berlanjut terus dimasa yang akan datang. Sebaliknya Jika pegawai melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi tidak diakui dan imbalan yang diberikan oleh organisasi tidak sesuai harapannya, yang terjadi adalah mereka akan mengundurkan diri atau pindah ke tempat lain atau melakukan pemogokan kerja sebagai protes atas kebijakan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan remunerasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Remunerasi yang baik (sesuai dengan harapan karyawan) akan diikuti dengan kinerja yang baik, remunerasi yang

tidak baik (tidak sesuai dengan harapan pegawai) akan diikuti dengan kinerja yang tidak baik pula.

4. *Pengaruh Persepsi Kode Etik Terhadap Kinerja*

Kode etik yang dilaksanakan perusahaan adalah salah satu perwujudan pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan dan harapan. Kode etik disusun atas kesadaran bahwa dalam pelaksanaan tugasnya pegawai seringkali dihadapkan pada situasi yang menimbulkan pertentangan kepentingan (*conflict of interest*) dan situasi yang dilematis. Dalam situasi demikian, kode etik diperlukan sebagai pedoman bagi pegawai untuk menentukan sikap yang paling layak diambil. Melalui kode etik tersebut diharapkan pegawai dapat meningkatkan kesadaran menjaga nilai-nilai professional dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepadanya. Glueck (1986) mengatakan bahwa kode etik yang paling efektif adalah tumbuh dari tautan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan.

Persepsi merupakan proses pemilihan, pengorganisasian dan pemaknaan terhadap suatu objek melalui penginderaan. Berdasarkan karakteristik masing-masing individu dan latar belakangnya, kode etik dapat dipersepsi oleh setiap individu yaitu dapat bersifat positif atau negatif. Persepsi karyawan yang berbeda-beda ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan.

Kebutuhan adalah dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri individu yang harus dipenuhi. Untu memenuhi dorongan yang muncul tersebut individu bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adanya perbedaan kebutuhan dalam diri karyawan, akan menimbulkan perbedaan persepsi di antara karyawan. Apakah persepsi itu positif atau negatif, tergantung dari kondisi karyawan. Karyawan yang mempersepsikan kode etik sebagai stimulus yang memperlancar pekerjaan mereka, sehingga kebutuhan yang ada dalam diri karyawan terpenuhi, maka akan menimbulkan persepsi yang positif terhadap kode etik. Apabila persepsi yang terbentuk adalah persepsi positif, maka akan timbul perilaku kerja positif pula. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan kode etik sebagai stimulus yang menghambat pekerjaan mereka, sehingga kebutuhan yang ada dalam diri karyawan tidak terpenuhi, maka karyawan akan memberikan persepsi negatif. Apabila persepsi yang terbentuk adalah persepsi negatif, maka akan timbul perilaku kerja yang negatif pula.

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

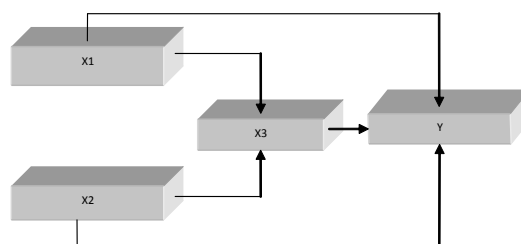
Produktivitas atau kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi organisasi karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Produktivitas dipengaruhi berbagai

faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung (J. Ravianto, 1986:20).

Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas atau kinerja seseorang. Berdasarkan kajian tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi berpengaruh pula dengan peningkatan kinerja seseorang, sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja seseorang.

Dari uraian teoritis dan hasil penelitian yang ada sebelumnya, maka dapat dibentuk bagan keterkaitan antar variabel atau bagan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir



Keterangan :

X₁ = variabel remunerasi

X₃ = variabel motivasi

X₂ = variabel persepsi kode etik

Y = variabel kinerja

Hipotesis Penelitian

Dalam menjawab permasalahan penelitian ini, penulis memiliki praduga sementara yang tertuang dalam hipotesis penelitian berikut ini :

Terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Terdapat pengaruh signifikan persepsi kode etik terhadap motivasi kerja Pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Terdapat pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Terdapat pengaruh signifikan persepsi kode etik terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan kausal. Deskriptif artinya melukiskan variabel demi variabel, satu demi satu. Dengan demikian metode deskriptif ini digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu. Selanjutnya metode kausal adalah kelanjutan metode deskriptif. Metode ini digunakan untuk mengukur kuat hubungan dan

pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pancoran yang berjumlah 101 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 51 pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pancoran. Waktu penelitian dilaksanakan pada tahun 2012 selama dua bulan.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.
2. Remunerasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan.
3. Persepsi kode etik adalah pandangan karyawan terhadap kode etik yang dipengaruhi oleh interaksi antara nilai-nilai, harapan, dan kebutuhan karyawan yang dibentuk melalui pengalaman sosialisasi dengan

teman, keluarga, dan sekolah, dengan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan melalui bermacam-macam peralihan dan pengembangan yang dialami karyawan dalam perusahaan.

4. Motivasi adalah energi, daya dorong, atau penyebab seseorang untuk melakukan sesuatu.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner berisi butir-butir pertanyaan yang mengungkap gambaran variabel-variabel. Perumusan pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada indikator-indikator dari variabel penelitian, baik variabel bebas maupun terikat. Pengukuran instrumen menggunakan skala *Likert* 5 poin. Untuk setiap butir pertanyaan disediakan lima alternatif jawaban yang disediakan SS, S, N, TS, STS yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Pemberian skor nilai jawaban yaitu 5, 4, 3, 2, 1 . dengan posisi yang sudah diacak. Jawaban SS tidak selalu paling baik atau skornya paling tinggi dan jawaban STS tidak selalu paling jelek atau skornya paling rendah.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahapan dalam proses penelitian yang penting karena hanya dengan mendapatkan data yang tepat maka proses penelitian akan berlangsung sampai peneliti mendapatkan jawaban dari perumusan masalah yang sudah ditetapkan. Adapun teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan *Analisis Jalur*. Dan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji t. Seluruh perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 17

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Variabel Remunerasi
Dari 10 pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk mengetahui persepsi variabel remunerasi, setelah dilakukan pengujian validitas butir dengan bantuan SPSS maka didapatkan 8 pertanyaan yang dinyatakan valid, dan sebanyak 2 pertanyaan (nomor 3 dan 9) dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien butirnya dibawah nilai tabel sebesar 0,276. Selanjutnya kedua pertanyaan yang dinyatakan tidak valid didrop atau dikeluarkan dan tidak diikutkan dalam analisis.
2. Uji Validitas Variabel Persepsi Kode Etik
Dari 10 pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk mengetahui persepsi variabel kode etik, setelah dilakukan pengujian validitas butir dengan bantuan SPSS maka sebanyak 10

pertanyaan semua dinyatakan valid karena nilai koefisien butirnya diatas nilai tabel sebesar 0,276.

3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Dari 20 pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk mengetahui persepsi motivasi kerja, setelah dilakukan pengujian validitas butir dengan bantuan SPSS maka didapatkan 18 pertanyaan yang dinyatakan valid, dan sebanyak 2 pertanyaan (nomor 3 dan 18) dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien butirnya dibawah nilai tabel sebesar 0,276. Selanjutnya kedua pertanyaan yang dinyatakan tidak valid didrop atau dikeluarkan dan tidak diikutkan dalam analisis.

Uji Validitas Variabel Kinerja

Dari 20 pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk mengetahui persepsi variabel kinerja pegawai, setelah dilakukan pengujian validitas butir dengan bantuan SPSS maka didapatkan 19 pertanyaan yang dinyatakan valid, dan sebanyak 1 pertanyaan (nomor 20) dinyatakan tidak valid karena nilai koefisien butirnya dibawah nilai tabel sebesar 0,276. Selanjutnya satu pertanyaan yang dinyatakan tidak valid didrop atau dikeluarkan dan tidak diikutkan dalam analisis.

4. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal

consistency reliability yang menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan dengan bantuan program SPSS versi 17. Hasil uji reliabilitas dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5.1. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha	Nilai Tabel	Keterangan
Remunerasi	0,810	0,60	Reliabel
Persepsi Kode Etik	0,807	0,60	Reliabel
Motivasi	0,840	0,60	Reliabel
Kinerja	0,918	0,60	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik, jika tidak terjadi multikolinieritas (adanya korelasi antar variabel bebas). Suatu model regresi dikatakan ada multikolinieritas apabila :

1. Antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (didas 0.90)
2. Nilai VIF > 10
3. Nilai Eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas mendekati nol

Tabel 5.2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.332	9.198		1.993	.052		
REMUNERASI	-.305	.217	-.184	-1.405	.167	.644	1.553
PERSEPSI	.575	.221	.322	2.603	.012	.723	1.383
MOTIVASI	.627	.138	.587	4.528	.000	.657	1.522

a. Dependent Variable: KINERJA

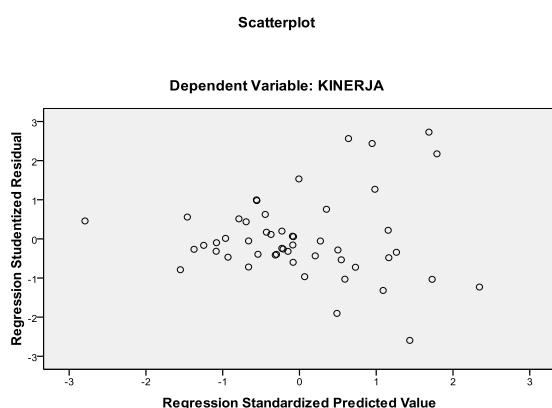
Berdasarkan nilai VIF diketahui nilai VIF remunerasi sebesar 1,553, persepsi

kode etik sebesar 1,383 dan motivasi sebesar 1,522 yang berarti semua variabel memiliki nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot. Suatu model dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika : (a) penyebaran titik data tidak berpola; (b) titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 dan (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Gambar 5.1. Uji Heteroskedastisitas

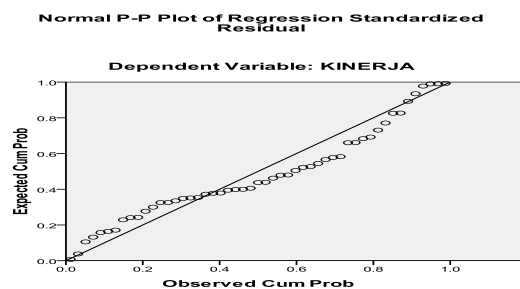


Dengan melihat sebaran titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang terdistribusi normal. Untuk mendeteksi data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.2. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tampak data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Maka, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Deskripsi Data Variabel

Analisis deskriptif variabel dalam penelitian ini menggunakan rata-rata atau means. Analisis deskriptif dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 5.3. Deskripsi Data Variabel

	Remunerasi	Persepsi Kode Etik	Motivasi	Kinerja
N Valid	51	51	51	51
Missing	0	0	0	0
Mean	3.7798	4.1069	3.9253	4.1067
Std. Deviation	.43896	.34252	.32139	.33744

rata-rata variabel persepsi kode etik sebesar 4,1069, berada pada rentang skala 3,40 - 4,19. Artinya pelaksanaan kode etik dipersepsi oleh sebagian besar responden dalam kategori baik. Selanjutnya nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 3,9253 yang berada pada skala 3,40 - 4,19. Artinya motivasi kerja sebagian besar responden termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 4,1067 yang berada pada skala 3,40 - 4,19. Artinya kinerja sebagian besar responden termasuk dalam kategori baik.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis pertama : Terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Nilai koefisien jalur antara variabel remunerasi dengan motivasi kerja sebesar 0,420, dan t hitung sebesar 3,172, dengan probabilitas (sig) sebesar 0,003, artinya bahwa $t_{hitung} (3,172) > t_{tabel} (2,008)$ atau nilai sig $(0,003) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, ini artinya hipotesis pertama telah terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa selain faktor remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, koefisiennya jalurnya juga bernilai positif. Pengaruh positif artinya remunerasi yang berlaku dapat

diterima oleh pegawai saat ini dan dianggap sudah baik dan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Semakin baik remunerasi maka semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dihitung nilai kontribusi remunerasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar $(0,420)^2$ atau 17,64% dan bermakna (nyata). Hal ini dimungkinkan karena pegawai merasa penghasilan yang diterima telah sesuai yang diharapkan, besarnya penghasilan yang diterima sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan standarnya. Penghasilan yang diterima telah sesuai grade jabatan, kompleksitas pekerjaan, tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dan apabila dibandingkan dengan penghasilan di sektor swasta untuk jenis pekerjaan yang sama penghasilan saat ini sudah layak.

Tabel 5.4. Koefisien Jalur Jalur (Struktural 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.564	8.273		4.057	.000
Remunerasi	.652	.206	.420	3.172	.003
Persepsi Kode Etik	.428	.222	.256	1.929	.060

a. Dependent Variable: motivasi

Hipotesis kedua : Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi kode etik terhadap motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Nilai koefisien jalur antara variabel persepsi kode etik dengan motivasi kerja sebesar 0,256, dan t hitung sebesar 1,929, dengan probabilitas (sig) sebesar 0,060, artinya bahwa $t_{hitung} (1,929) < t_{tabel} (2,008)$ atau nilai sig

$(0,060) > \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi kode etik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, ini artinya hipotesis kedua ditolak kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor persepsi kode etik terhadap motivasi kerja meskipun nilai koefisiennya positif tetapi tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dihitung nilai kontribusi persepsi kode etik terhadap motivasi kerja sebesar $(0,256)^2$ atau $(6,55\%)$ relatif kecil dan tidak signifikan. Hal ini dapat dimungkinkan karena ketentuan-ketentuan kode etik masih bersifat normatif dan ideal yang belum tentu dapat diaplikasikan sepenuhnya dalam lingkungan kerja. Seseorang yang mengetahui nilai-nilai luhur belum tentu dalam kesehariannya menunjukkan apa yang mereka ketahui. Nilai-nilai tersebut baru sebatas pengetahuan, belum menjadi keyakinan yang dihayati dan menjadi sumber pendorong sikap perilakunya.

Hipotesis ketiga : Terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran
Nilai koefisien jalur antara variabel remunerasi dengan kinerja pegawai sebesar $-0,184$, dan t hitung sebesar $-1,405$, dengan probabilitas (sig) sebesar $0,167$, artinya bahwa $t_{hitung} (1,405) < t_{tabel} (2,008)$ atau nilai sig $(0,167) > \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, ini artinya hipotesis ketiga ditolak kebenarannya.

Tabel 5.5. Koefisien Jalur Jalur (Struktural 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.332	9.198		1.993	.052
Remunerasi	-.305	.217	-.184	-1.405	.167
Persepsi Kode Etik	.575	.221	.322	2.603	.012
Motivasi	.627	.138	.587	4.528	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor remunerasi terhadap kinerja pegawai nilai koefisiennya negatif dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat dihitung nilai kontribusi remunerasi terhadap keinerja pegawai sebesar $(-0,184)^2$ atau $(3,38\%)$ relatif sangat kecil dan tidak signifikan. Hal ini dapat dimungkinkan karena berdasarkan penelitian pegawai beranggapan dalam sistem remunerasi saat ini penghasilan yang diterima belum adil apabila dikaitkan dengan beban kerja pegawai, dan masa kerja pegawai.

Bila dilihat kembali skor hasil penelitian mengenai remunerasi menunjukkan hasil ke arah negatif, ini membuktikan bahwa tinggi atau rendahnya remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Kurang bermaknanya pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja dimungkinkan karena kecenderungan pegawai di dalam menyelesaikan tugas hanya berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang ditetapkan bukan kepada kualitas hasil kerja. Selain itu dimungkinkan pula pegawai bekerja

asal-asalan dan kurang menyadari kepentingan pencapaian target utama yaitu dalam hal pelayanan yang cepat, tepat dan akurat (Kepmenpan RI No.25/2002). Remunerasi seharusnya merupakan bagian dari norma menjadikan yang dilayani merasa bahagia. Dengan memperhatikan permasalahan-permasalahan yang ada maka diharapkan tujuan dilakukannya reformasi sistem remunerasi dapat diwujudkan, yaitu : (1) mendorong SDM yang berkualitas menjadi PNS; (2) memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta; (3) membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan; dan (4) menghapus KKN.

Hipotesis keempat : Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi kode etik terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Nilai koefisien jalur antara variabel persepsi kode etik dengan kinerja pegawai sebesar 0,322, dan t hitung sebesar 2,603, dengan probabilitas (sig) sebesar 0,012, artinya bahwa $t_{hitung} (2,603) > t_{tabel} (2,008)$ atau nilai sig $(0,012) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi kode etik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, ini artinya hipotesis keempat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor persepsi kode etik terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat dihitung nilai kontribusi

persepsi kode etik terhadap kinerja sebesar $(0,322)^2$ atau (10,37%) dan bermakna (nyata). Berpengaruh positifnya persepsi kode etik terhadap kinerja pegawai di disebabkan karena adanya pandangan positif dari pegawai terhadap kode etik. Kode etik dianggap dapat meningkatkan disiplin pegawai, memelihara tata tertib yang berlaku, menciptakan perilaku profesional pegawai, dan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas. Kesemuanya ini menimbulkan persepsi yang positif terhadap kode etik. Ini berarti bahwa pengembangan nilai-nilai kode etik memberikan persepsi positif pegawai terhadap kode etik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Persepsi positif terhadap kode etik akan menimbulkan perilaku kerja yang positif pula.

Hipotesis kelima : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran

Nilai koefisien jalur antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,587, dan t hitung sebesar 4,528, dengan probabilitas (sig) sebesar 0,000, artinya bahwa $t_{hitung} (4,528) > t_{tabel} (2,008)$ atau nilai sig $(0,000) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, ini artinya hipotesis kelima diterima kebenarannya.

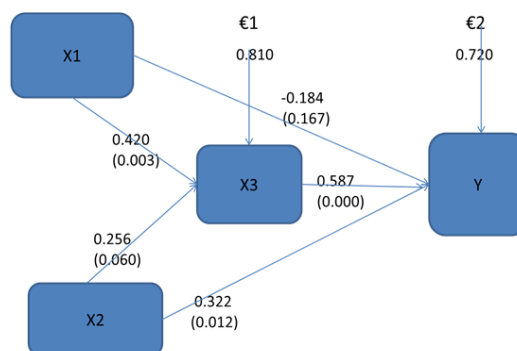
Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan

hasil penelitian juga dapat dihitung nilai kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,597)^2$ atau $(34,46\%)$ dan signifikan (nyata). Hal ini menggambarkan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai sangat senang meniti karir di Direktorat Jenderal Pajak, mempunyai loyalitas tinggi, dan merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian target yang telah ditentukan terhadap perusahaan. Merasa bahwa atasan memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, dan merasa prakasa yang disampaikan dinilai positif oleh atasannya. Tingginya motivasi ini juga ditunjukkan dari sikap positif terhadap perusahaan.

Dengan adanya motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula pada pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi berarti pula pegawai tersebut mempunyai minat yang tinggi dalam menjalankan rutinitas kerja sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya minat yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan perasaan senang. Perasaan senang inilah yang mampu memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan pengujian-pengujian hipotesis di atas dapat dibuat diagram jalur sebagai berikut :

Gambar 5.3. Diagram Jalur Struktural 1 dan 2



Berdasarkan diagram tersebut maka dihasilkan dua persamaan struktural yaitu :

$$\text{Persamaan Struktural 1 :} \\ X_3 = 0,420X_1 + 0,256X_2 + 0,810$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 :} \\ Y = -0,184X_1 + 0,322X_2 + 0,586X_3 + 0,720$$

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hubungan Kausal	Besaran Hubungan Kausal		
	Langsung	Tidak langsung	Total
$X_3.X_1$	0.420	-	0.420
$X_3.X_2$	0.256	-	0.256
$Y.X_1$	-0.184	0.247	0.063
$Y.X_2$	0.322	0.150	0.472
$Y.X_3$	0.587	-	0.587

Dari tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung untuk jalur antara remunerasi (X_1) terhadap motivasi (X_3) adalah positif dan nilainya sebesar 0,420. Pengaruh langsung untuk jalur antara remunerasi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah negatif dan nilainya

sebesar -0,184. Pengaruh tidak langsung untuk jalur remunerasi (X_1) melalui motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) bernilai positif sebesar 0.247. Artinya pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsungnya. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja tidak bisa langsung melalui sistem remunerasi, tetapi melalui motivasi.

Selanjutnya pengaruh langsung untuk jalur antara persepsi kode etik (X_2) terhadap motivasi (X_3) adalah positif dan nilainya sebesar 0.256. Pengaruh langsung untuk jalur antara persepsi kode etik (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah positif sebesar 0.322, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara persepsi kode etik (X_2) melalui motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) bernilai positif sebesar 0.150. Artinya pengaruh langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsungnya. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja, persepsi kode etik dapat mempengaruhi langsung kinerja, tanpa melalui motivasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel remunerasi terhadap variabel motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,003) dan nilai kontribusi sebesar 17,64%.

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel persepsi kode etik terhadap

variabel motivasi kerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,060) dan nilai kontribusi hanya sebesar 6,55%.

Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,167) dan nilai kontribusi hanya sebesar 3,38%.

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel persepsi kode etik terhadap variabel kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,012) dan nilai kontribusi sebesar 10,37%.

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai di KPP Pratama Jakarta Pancoran, dengan nilai sig (0,000) dan nilai kontribusi sebesar 34,46%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arisandy, Desy. 2004. "Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" di Jakarta". Dalam *Jurnal Psiche* Vol.1 No.2 Desember 2004. Palembang
- Azwar, Saifuddin. 2001. "Reliabilitas dan Validitas", Edisi Ketiga Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Faisal, Sanapiah. 2007. "Format-Format Penelitian Sosial", Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Hasibuan, Melayu SP. 1990. *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan"*, Jakarta : Haji Mas Agung
- Hayati, Yayat Djatmiko. 2004. *"Prilaku Organisasi"*, Bandung : Alfabeta
- Istijanto. 2006. *"Riset SDM : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan"*, Cetakan Kedua. Jakarta : Gramedia Pustaka Umum.
- Iswanto, Y. 2003. *"Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan Pertama, Jakarta : Universitas Terbuka.
- Milton, Charles, R. 1981. *Human Behavior. Three Levels Of Behavior*. New York : Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs.
- Nasucha, C. 2004. *"Reformasi Administrasi Publik : Teori dan Praktek"*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Pareek, U.1984. *"Prilaku Organisasi. Seri Manajemen No.98"*, Jakarta : PT Pustaka Pressindo
- Rivai, V. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktek"*, Edisi Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2006). *"Perilaku Organisasi Edisi 10"*, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Samsudin, S. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Sarwono, J. 2007. *"Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS"*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi.
- Sihotang, A. 2007. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Prasetya Paramita
- Sujianto, A.E 2007. *"Aplikasi Statistik dengan SPSS Untuk Pemula"*, Edisi Pertama. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sumarsono, M.S. 2004. *"Metode Riset Sumber Daya Manusia"*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tika, M.P 2006. *"Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan"*, Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Umar, H. 2008. *"Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan. Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah"*, Edisi Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Nashirudin, I. 2006. *"Modernisasi SDM Direktorat Jenderal Pajak Bukan Basa-Basi"*. Dalam *Intranet Portal DJP*. Jakarta.
- _____. 2006. *"Modernisasi Menata Kinerja Membangun Citra"*. Dalam *Intranet Portal DJP*. Jakarta.
- _____. 2006. *"Menuju Kesempurnaan dan Profesionalisme Organisasi Melalui Pengelolaan SDM "*. Dalam *Intranet Portal DJP*. Jakarta.
- Poels, Frans (2001), *The Art of HRD : Job Evaluation and Remuneration*, New Delhi: Crest Publishing House.
- Ratnasari, Z.D. 2007. *"Manajemen Perubahan Dalam Modernisasi DJP"*. Dalam *Berita Pajak* . November, Vol.XL. No. 1599. Jakarta. Hal.14
- Robbins, Stephen (2001), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, alih bahasa oleh Handyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Pearson Education Asia Pte, Ltd dan PT. Prenhallindo, Jakarta.

- Ni Ketut Sariyathi. 2007. " Prestasi Kerja Karyawan" (Suatu Kajian Teori). <http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/sariyati.doc>
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor SE-33/PJ/2007 tanggal 23 Juli 2007 tentang *Panduan Pelaksanaan Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pajak*.
- Laporan Akhir Penyempurnaan Kebijakan Sistem Remunerasi PNS . "Menuju Good Governance . Lap-akhir-bappenas.doc/bappenas

Lampiran

Tabel 3.1. Indikator-Indikator Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja	Hasil Kerja	Kuantitas
		Kualitas
	Pengetahuan (kognitif)	Menguasai dan memahami peraturan yang berkaitan dengan bidang tugas
		Keterampilan (psikomotorik)
	Sikap (normatif)	Taat pada peraturan
		Disiplin (kehadiran)
		tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan
	Remunerasi	Azas Adil
Azas Layak dan Wajar		
Persepsi kode etik	Tingkat pemahaman	Fungsi Kode Etik Pegawai
		Tujuan Kode Etik Pegawai
		Butir-butir Kode Etik
Motivasi	Intrinsik	Minat
		Sikap Positif
		Kebutuhan
	Ekstrinsik	Otonomi
		Umpan balik
		lingkungan kerja
		budaya/kultur organisasi