

## ABSTRACT

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA NATAR DENGAN *REWARD* SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**Oleh  
SUSLINA**

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi dan unsur terpenting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja optimal sumber daya manusia di organisasi dapat dicapai dengan memberikan motivasi dan komitmen yang tepat dengan reward sistem yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan komitmen terhadap kinerja setelah memperhitungkan variabel reward. Penelitian ini menggunakan sampel Pegawai KPP Pajak Pratama Natar dengan alat analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa reward merupakan variabel moderasi baik untuk variabel motivasi dan komitmen. Hal ini dikarenakan saat variabel reward diinteraksikan dengan variabel motivasi dan komitmen menghasilkan koefisien regresi yang lebih besar. Hal ini diperkuat dengan peningkatan nilai *R square* pengaruh masing-masing variabel motivasi dan komitmen langsung terhadap kinerja dan setelah dimoderasi oleh variabel reward.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah motivasi yang sudah baik dari Pegawai Kantor KPP Pratama Natar apabila dikombinasikan dengan pemberian reward baik financial maupun non financial dengan tepat maka akan mampu meningkatkan kinerja. Motivasi pegawai Kantor KPP Pratama Natar yang sudah baik harus terus dipertahankan dengan cara rotasi pegawai secara teratur dan terbuka berdasarkan kinerja. Komitmen yang sudah baik selama ini dapat dipertahankan dengan pemberian pelatihan secara teratur sehingga kemampuan pegawai KPP Pratama Natar dapat terus mengalami peningkatan. Kantor KPP Pratama Natar perlu memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara merata sebagai reward untuk peningkatan kemampuan pegawai.

**Kata Kunci:** motivasi, komitmen, *reward* dan kinerja

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA NATAR'S EMPLOYEES WITH REWARD AS THE MODERATION VARIABLE**

**By  
SUSLINA**

Human resources are the main assets that become the active actors and planners of every activity in the organization and also the most important element in determining the success or failure of an organization. The optimal performance of human resources in the organization can be achieved by providing the right motivation and commitment with a good system reward. This study aims to determine the effect of motivation and commitment variables to the performance after calculating the reward variables. This study uses a sample of KPP Pajak Pratama Natar's Employees with multiple linear regression analysis tools.

The results of the study showed that reward is a moderating variable for both motivation and commitment variables. This is because when reward variables are interacted with motivational and commitment variables, it produce a greater regression coefficient. This is supported by the increase in the R square value of the effect of each motivation variable and direct commitment to the performance and after being moderated by reward variables.

The implication of the results of this study is that the good motivation from KPP Pajak Pratama Natar's Employees when combined with the proper provision of reward both financially and non-financially will be able to improve the performance. Motivation of the staff of the KPP Pajak Pratama Natar that has been good must continue to be maintained by rotating employees regularly and openly based on performance. Commitments that have been good so far can be maintained by providing training on a regular basis so that the ability of KPP Pratama Natar employees can continue to experience improvement. KPP Pratama Natar should give the opportunity to all employees to develop themselves for improving employee capacity.

**Keywords:** motivation, commitment, reward and performance