

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA WATES

### *THE FACTORS THAT AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE IN WATES PRATAMA TAX SERVICE OFFICE*

Herwin Kurniawati<sup>1</sup>, Ika Wulandari<sup>2</sup>, Rochmad Bayu Utomo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi S1 Akuntansi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[kurniawatiherwin@gmail.com](mailto:kurniawatiherwin@gmail.com)<sup>1</sup>, [ikawulandari@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:ikawulandari@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>, [bayu@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:bayu@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>3</sup>

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak terhadap kelangsungan dan kinerja suatu instansi atau organisasi. Variabel independen yang digunakan ada 2 yaitu pemahaman tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai dan motivasi kerja, sedangkan kinerja pegawai digunakan sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates. Sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.

Kata Kunci: Tunjangan Kinerja, Motivasi Kerja, KPP Pratama Wates

#### Abstract

*This study aims to determine the factors that affect the performance of employees at the Wates Pratama Tax Office. Good employee performance will have an impact on the continuity and performance of an agency or organization. There are 2 independent variables used, namely understanding the procedures for calculating employee performance allowances and work motivation, while employee performance is used as the dependent variable. The research method used is qualitative research methods. The data source used is the primary data source obtained by distributing questionnaires with a total sample of 69 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the understanding of the procedure for calculating employee performance allowances has no effect on the performance of the employees of the Wates Pratama Tax Office. While work motivation has an influence on the performance of the Wates Pratama Tax Office employees.*

**Keywords:** *Performance Allowances, Work Motivation, KPP Pratama Wates*

#### PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya era masyarakat menuju revolusi industri 4.0, pelayanan kepada publik semakin cepat dan praktis. Teknologi yang semakin berkembang membuat Direktorat Jenderal Pajak bersikap lebih responsif, adaptif, dan inovatif. Salah satu komponen terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang baik mampu menjadikan Direktorat Jenderal Pajak semakin mudah mencapai target dalam hal penerimaan pajak. Sumber daya manusia merupakan organ penting bagi

sebuah perusahaan atau lembaga pemerintah. Sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang dimiliki perusahaan (Ardana, 2014). Perusahaan atau institusi yang bertujuan mencapai kinerja maksimal maka memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan operasional perusahaan.

Sebagai bentuk tanggung jawab dan penghargaan kepada pegawai, maka institusi memberikan imbalan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi merupakan upah, gaji, dan fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh institusi atau perusahaan kepada para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi para pegawai. Kompensasi yang diberikan Direktorat Jenderal Pajak kepada para pegawai selain gaji pokok sebagai Aparatur Sipil Negara ialah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja memiliki arti penting bagi Direktorat Jenderal Pajak. Bentuk kompensasi yang kompetitif selain sebagai usaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, juga dapat mempertahankan karyawan agar tetap loyal bekerja di Direktorat Jenderal Pajak. Selain sebagai sarana meningkatkan integritas di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, kompensasi juga menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai. Motivasi kerja pegawai mampu memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal pegawai meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan. Lingkungan internal organisasi meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi. Contoh faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu krisis ekonomi, budaya serta sosial dan politik. Bagi individu pegawai, kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Jadi melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Motivasi berasal dari kata motif dan serupa dengan keinginan, kebutuhan, dorongan dan hasrat. Memahami motivasi sangat penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan sumber daya manusia dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Menurut Samsudin (2010), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi dapat memacu para pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2008). Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja para pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif, keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan antar keduanya. Pegawai yang memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi membuat laju roda organisasi berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi institusi. Laju roda institusi tidak berjalan baik ketika pegawai bekerja secara tidak produktif, seperti pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Motivasi dimaksudkan sebagai pemberian daya perangsang kepada pegawai supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Oleh karena itu, motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para pegawai.

Kompensasi dan motivasi kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai dalam mencapai target penerimaan pajak setiap tahun sesuai dengan visi Direktorat Jenderal Pajak yang telah disebutkan di atas. Kementerian keuangan mencatat realisasi penerimaan pajak tahun 2019 sekitar 84,4 persen dari target Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) 2019. Realisasi penerimaan pajak tahun 2018 sekitar 92 persen dari target APBN 2018. Dari tahun 2018 ke tahun 2019, Direktorat Jenderal Pajak mengalami penurunan capaian realisasi penerimaan pajak sebanyak sekitar 7,6%. Besaran tunjangan kinerja berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 96 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 37 Tahun 2015 dan PMK Nomor 211/PMK.03/2017 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak adalah diberikan paling banyak 10% lebih rendah sampai dengan paling banyak 30% lebih tinggi dari besaran Tunjangan Kinerja tercantum dalam Lampiran Peraturan Presiden, dengan memperhatikan keadaan keuangan negara. Pemberian besaran tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dilakukan paling sedikit dengan mempertimbangkan kriteria capaian kinerja organisasi sebesar 60% capaian kinerja pegawai sebesar 40%, dan karakteristik organisasi. Tidak semua pegawai memahami mengenai peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai, sedangkan pemahaman tersebut penting bagi pegawai untuk memberikan pengetahuan mengenai kompensasi yang akan diperoleh. Ketika seorang pegawai mengetahui tunjangan yang akan diperoleh, maka hal tersebut dapat memberikan dorongan agar seseorang dapat bekerja lebih baik lagi. Kondisi ini akan memberikan dampak positif terhadap kualitas dan kinerja pegawainya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari internal pegawai berupa motivasi kerja dan faktor lingkungan internal organisasi berupa kebijakan organisasi dan kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Percetakan Studio Art. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Irvansyah (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta. Beberapa penelitian lain menunjukkan hasil penelitian yang berbeda terkait kompensasi yang diterima oleh karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Firmandari (2014) menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Batubara, Pujangkoro, & Buchari (2013) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, tetapi tunjangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada karyawan PT. XYZ. Penelitian yang dilakukan Fauziah, Sunuharyo, & Utami (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.

KPP Pratama Wates dijadikan objek dalam penelitian dikarenakan kantor ini memiliki wilayah kerja di Kulon Progo di mana wajib pajak di Kulon Progo lebih bervariasi dan mampu mewakili kondisi alam dan karakter wajib pajak secara umum. Kondisi wilayah Kulon Progo yang dari dataran rendah, dataran tinggi, pegunungan, pantai, dan dekat pusat kota, mengharuskan pegawai di KPP Pratama Wates dalam memperlakukan wajib pajak menyesuaikan karakter pekerjaan, tempat tinggal dan latar belakang wajib pajak, sehingga KPP Pratama Wates menjadi pilihan sebagai representasi penelitian di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Melihat pentingnya manajemen kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja para pegawai di organisasi atau perusahaan serta latar belakang dan beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil

judul “**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates**”.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di KPP Pratama Wates dengan populasi seluruh Aparatur Sipil Negara sebanyak 81 ASN. Dengan menggunakan rumus Yamane diperoleh sampel sebanyak 69 ASN. Dalam penelitian ini sumber data adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Jumlah sampel terdiri dari 37 orang berjenis kelamin laki-laki dan 32 orang berjenis kelamin perempuan. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Variabel independen dalam penelitian ada 2 yaitu pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai yang diukur dengan efektivitas dan efisien, tanggungjawab, disiplin dan inisiatif. Berikut instrumen penelitian yang digunakan :

**Tabel 1.** Instrumen Penelitian

| <b>No</b> | <b>Variabel</b>                                                      | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                             | <b>Sumber</b>            |
|-----------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1         | Kinerja Karyawan                                                     | 1. Efektivitas dan Efisien<br>2. Tanggung Jawab<br>3. Disiplin<br>4. Inisiatif                                                                                                               | Fernanda & Sagoro (2016) |
| 2         | Pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai | 1. Pengetahuan mengenai peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja<br>2. Pengetahuan mengenai fungsi tunjangan kinerja<br>3. Pengetahuan mengenai sistem pemberian tunjangan kinerja | Kusuma (2016)            |
| 3         | Motivasi Kerja                                                       | 1. Kebutuhan Fisik dan Biologis<br>2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan<br>3. Kebutuhan Sosial<br>4. Kebutuhan akan Penghargaan<br>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri                            | Irvansyah (2018)         |

Variabel diukur dengan menggunakan skala likert sebagai berikut :

**Tabel 2.** Skala Likert

| <b>Jawaban</b>            | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 4           |
| Setuju (S)                | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan Analisis regresi linear dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut persamaan regresi linear berganda yang digunakan :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pemahaman Peraturan Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai

X2 = Motivasi Kerja

$a$  = Nilai Y jika X adalah 0 (konstanta)

$\beta_1$  = Bilangan Koefisien linear berganda Pemahaman Peraturan Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai

$\beta_2$  = Bilangan Koefisien linear berganda Motivasi Kerja

$e$  = error

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel atau dengan melihat tingkat signifikansi. Jika (Sig  $\leq$  0,05) maka berarti variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.** Uji Validitas

| Variabel                                                                         | No. Butir | R     | r tabel | Keterangan |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|---------|------------|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>                                                      | 1         | 0,822 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 2         | 0,726 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 3         | 0,672 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 4         | 0,668 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 5         | 0,668 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 6         | 0,471 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 7         | 0,749 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 8         | 0,738 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 9         | 0,635 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 10        | 0,774 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 11        | 0,762 | 0,361   | Valid      |
| <b>Pemahaman Peraturan Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai (X1)</b> | 1         | 0,73  | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 2         | 0,723 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 3         | 0,541 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 4         | 0,739 | 0,361   | Valid      |
| <b>Motivasi Kerja (X2)</b>                                                       | 1         | 0,797 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 2         | 0,749 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 3         | 0,635 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 4         | 0,810 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 5         | 0,492 | 0,361   | Valid      |
|                                                                                  | 6         | 0,767 | 0,361   | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 7  | 0,693 | 0,361 | Valid |
| 8  | 0,779 | 0,361 | Valid |
| 9  | 0,895 | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,813 | 0,361 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan uji validitas pada ketiga variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen penelitian yang diajukan telah dengan tepat atau sah atau valid mengukur konstruk tertentu. Sedangkan untuk Uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4  
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel                                                             | Croncac's Alpha | Keterangan |
|----|----------------------------------------------------------------------|-----------------|------------|
| 1  | Kinerja Pegawai (Y)                                                  | 0,895           | Reliabel   |
| 2  | Pemahaman Peraturan Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai | 0,613           | Reliabel   |
| 3  | Motivasi Kerja                                                       | 0,9071          | Reliabel   |

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan reliabel yang berarti bahwa item-item kuesioner penelitian ini dapat dianggap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah lolos uji validitas dan reliabilitas, maka dilakukan uji regresi linier berganda dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model                                                                | Coefficients <sup>a</sup>   |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                                                      | Unstandardized Coefficients | Std. Error |                           |       |      |
|                                                                      | B                           |            | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                                                         | 17,489                      | 3,929      |                           | 4,451 | ,000 |
| Pemahaman Peraturan Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai | ,463                        | ,237       | ,203                      | 1,954 | ,055 |
| Motivasi Kerja                                                       | ,468                        | ,097       | ,500                      | 4,820 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y=17,489+0,463X_1+0,468X_2$$

Keterangan :

- Konstanta sebesar 17,489 menunjukkan bahwa apabila variabel pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dianggap nol, maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 17,489 satuan.
- Koefisien regresi pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai ( $X_1$ ) sebesar 0,463 yang berarti jika pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,463 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,468 yang berarti jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,468 satuan dengan asumsi  $X_1$  tetap.

**Hasil dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa :**

- Pengaruh pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan  
Tabel 5 menunjukkan bahwa  $t$  hitung pada variabel pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai sebesar 1,954. Nilai  $t$  hitung 1,954 <  $t$  tabel (1,99656) dengan nilai signifikansi 0,055 > 0,05, yang berarti tidak ada pengaruh antara pemahaman peraturan tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai terhadap kinerja karyawan.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
Tabel 5 menunjukkan bahwa  $t$  hitung pada variabel motivasi kerja sebesar 4,820 >  $t$  tabel (1,99656) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.

**Pembahasan**

### **1. Pemahaman Peraturan tentang Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates.**

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemahaman peraturan tentang tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates dengan nilai signifikansi 0,055 lebih besar daripada 0,05. Kondisi ini terjadi karena beberapa hal seperti terdapat bidang pekerjaan yang memiliki resiko lebih tinggi daripada pekerjaan lain tetapi tunjangan yang diberikan sama, terdapat aturan mengenai insentif terhadap juru sita yang belum terlaksana secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian lain yaitu Firmandari (2014) menunjukkan bahwa gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Batubara, Pujangkoro, & Buchari (2013) menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji (upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, tetapi tunjangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada karyawan PT. XYZ. Penelitian yang dilakukan Fauziah, Sunuharyo, & Utami (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Wates

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai di KPP Pratama Wates. Motivasi karyawan berupa motivasi intrinsik atau motivasi ekstrinsik, seperti motivasi untuk mendapatkan penghargaan, motivasi untuk memenuhi kebutuhan dan sebagainya. Untuk itu instansi sebaiknya memperhatikan untuk memberikan motivasi yang lebih baik terhadap karyawannya, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai. Hasil uji sesuai dengan penelitian Prakoso (2016), Kurnia (2016), Kurnianto (2016), Fernanda & Sagoro (2016), dan Irvansyah (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain berasal dari internal pegawai, yaitu faktor-faktor ini berasal dari dalam diri pegawai, seperti bakat, sifat pribadi, keadaan fisik, dan mental. Faktor-faktor ini diperoleh dari pengetahuan yang dipelajari, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Pemahaman peraturan tentang tata cara penghitungan tunjangan kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates. Sedangkan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates. Selain motivasi instrinsik, instansi terkait dapat meningkatkan motivasi karyawan secara ekstrinsik seperti dengan memberikan penghargaan, tunjangan dan motivasi positif lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat berdampak baik terhadap kemajuan instansi

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., & Widiyawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 83-98.
- Ardana, I. K. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha.
- Batubara, K., Pujangkoro, S., & Buchari. (2013). Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *e-Jurnal Teknik Industri FT USU*, 23-28.
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal*, 81-95.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *EKBISI*, 25-34.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai Cetakan Kelima*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksa.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irvansyah, Aiyub. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Kusuma, Kartika Candra. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Perpajakan Serta Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam Membayar Pajak Tahun 2014 (Studi Kasus pada Wajib Pajak Yang Terdaftar di Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan Wonosobo). *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi – Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prakoso, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 367-385.
- Republik Indonesia. (2015). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Kementerian Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2017 tentang Perubahan Kedua Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 222. Kementerian Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Keuangan Nomor 211/PMK.03/2017 tentang Tata Cara Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Kementerian Keuangan. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.