

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SAMARINDA

WILLY ARIMESSA<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SAMARINDA. Kalimantan Timur  
willy@gmail.com

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the significant influence of the variables consisting of incentive motivation and work environment on employee performance and determine which variables are the most dominant influence on the performance of employees at Tax Office Primary Samarinda.

Work environment variables ( $X_2$ ) has a dominant influence on employee performance Samarinda Tax Office Primary T value for the greatest 3,638. Similarly, the value of the standardized beta coefficients 0,595 greater than the value of the standardized beta coefficients other variables.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi yang terdiri dari insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda.

Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda karena nilai t hitungnya yang paling besar 3,638. Demikian juga nilai *standardized coefficients* betanya 0,595 lebih besar dari nilai *standardized coefficients* beta variable lainnya.

## A. LATAR BELAKANG

Pajak merupakan salah satu sumber penerimaan terbesar bagi keuangan negara yang sangat berperan dalam pembiayaan negara dan pembangunan nasional, hasil dari pajak ini akan dikelola dan kemudian akan digunakan kembali oleh pemerintah untuk rakyat.

Pendapatan Negara Indonesia masih sangat tergantung pajak sampai saat ini karena penyokong pendapatan negara terbesar masih didominasi dari pajak. Mengingat sumber-sumber pendapatan lain yang begitu diandalkan seperti minyak bumi dan gas alam serta hasil hutan ternyata tidak dapat dipertahankan lagi dan menyadari hal tersebut pemerintah bertekad untuk menjadikan pajak sebagai tulang punggung penerimaan negara dalam membiayai pembangunan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda merupakan suatu unit organisasi yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan yang bertugas menghimpun penerimaan pajak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penerimaan adalah kinerja karyawan dari kantor pajak tersebut. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan potensi dan penerimaan pajak

Melalui modernisasi administrasi perpajakan yang mencakup reformasi birokrasi. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda memiliki komitmen untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya yang telah dilakukan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda adalah meningkatkan motivasi antara lain memberikan insentif bagi karyawan yang berprestasi dan lingkungan kerja yang cukup baik.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dituntut suatu kinerja yang tinggi agar realisasi target penerimaan pajak dapat tercapai, tetapi dalam proses relaisasinya pasti akan ditemui banyak hambatan yang mengancam keberhasilan

pemerintah antara lain tax ratio pembayar pajak masih rendah dibanding jumlah penduduk, tingkat kesadaran dan kepatuhan pembayaran pajak masih rendah, data-data dari instansi belum maksimal.

Melihat permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda

## B. RUMUSAN MASALAH

Berlandaskan pada latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel motivasi yang terdiri dari insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda ?
2. Variabel manakah dari insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda ?

## C. DASAR TEORI

Menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan pada Pasal 1 Angka 1 disebutkan arti pajak adalah "kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat."

Menurut T. Hani Handoko (2003:252), menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi didefinisikan suatu keadaan yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (H.Hadari Nawawi, 2003:351).

Adapun motivasi menurut A.Anwar Prabu Mangkunegara (2002:95) adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sedangkan istilah motivasi menurut Henry Simamora (2004:510) adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membutuhkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Jenis-jenis motivasi menurut Makmun (2005:37), dibagi dalam 2 jenis yaitu motif primer dan motif sekunder. Motif primer merupakan motif yang tidak dipelajari namun sering juga digunakan istilah dorongan. Motif sekunder adalah motif yang berkembang akibat adanya pengalaman atau dipelajari.

Kerlinger, N Fred dan Elazar J. Pedhazur (1987) dalam Cut Zurnali (2004) menyatakan bahwa variabel motivasi terdiri dari motif atas kebutuhan dari pekerjaan, pengharapan atas lingkungan kerja, kebutuhan atas imbalan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:149) yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Sedangkan motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga karyawan nyaman dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Hubungan antara motivasi dan kinerja menurut George dan Jones (2005:177) adalah kinerja adalah evaluasi dari hasil perilaku seseorang, termasuk menentukan seberapa baik atau buruk seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi adalah salah satu faktor diantara banyaknya faktor diantara banyaknya faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Rival dan Basri (2005) berpendapat bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Bambang Guritno dan Wahidin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

#### D.

#### EHNIAK ANALISA DATA

1. engumpulan Data  
Tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan Studi Lapangan (*field research*) yaitu melakukan pengamatan atas obyek data (*observation*) dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden (kuesioner atau angket)
2. umber Data  
Sumber data yang digunakan oleh peneliti diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda yang beralamat di Jalan MT Haryono No.17 Samarinda
3. enis Data  
Dalam penulisan terdapat dua macam data yang diperoleh yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan sumber data penulisan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan Data Sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut yang diperoleh melalui data kepustakaan dan sumber tertulis lainnya
4. angkauan Penelitian  
Penulis mengadakan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda yang beralamat di jalan MT Haryono No.17 Samarinda.
5. opulasi dan Sampel  
Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah jumlah keseluruhan karyawan

pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda. Jumlah anggota sampel yang digunakan adalah 68 responden. Adapun cara pengambilan sampel ini adalah penelitian populasi karena menurut Arikunto (2002) besarnya sampel dalam penelitian adalah “Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”

6.

ariabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu motivasi yang terdiri dari variabel insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ )

7.

lat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka kuisioner diuji terlebih dahulu dengan uji reliabilitas dan uji validitas, dilanjutkan dengan pengujian menggunakan model analisis regresi linier berganda sedangkan untuk pengujian hipotesisnya menggunakan uji F dan uji t. untuk mempercepat proses perhitungan dan keakuratan hasil perhitungan, alat analisis dan semua pengujian hipotesis ini perhitungannya menggunakan program komputer statistik SPSS (*Statistical For Social Saince*) ver. 19.00 for windows

E.

## EMBAHASAN

Untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda,. Data hasil penelitian dimasukkan pada program SPSS Ver. 19,00 for windows dan didapatkan hasil fungsi regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,101 + 0,266 X_1 + 0,595 X_2$$

Arti konstanta sebesar 1,101 yakni jika motivasi dalam bentuk insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), atau sama dengan

nol maka kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda ( $Y$ ) tidak ada. Hal ini dapat diterima karena kalau tidak ada motivasi yang diberikan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda maka tidak mungkin kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda meningkat.

Nilai R atau koefisien korelasi sebesar 0,571 berada pada interpretasi koefisien regresi, angka ini menunjukkan hubungan yang sedang V dari variabel motivasi yang terdiri dari insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dengan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda ( $Y$ ), dengan demikian variabel bebas yang terdiri dari insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dapat dijadikan sebagai prediktor kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda ( $Y$ ). Nilai korelasi yang sedang ini menunjukkan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda sebagian ditentukan oleh motivasi yang diberikan.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,326 atau 32,6 % menunjukkan variabel insentif ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), mampu menjelaskan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda ( $Y$ ) sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi sebesar 0,326 ini cukup kecil sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda lebih banyak faktor yang lain dibandingkan faktor lain yang diteliti

Nilai F tabel sebesar 15.717 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,297 dan dengan signifikansi  $0,000 < \alpha 0,05$ , ini menunjukkan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berarti variabel motivasi yang terdiri dari insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda.

Secara parsial pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan

pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien regresi variabel insentif ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,266 berarti bahwa terjadi kecenderungan perubahan variabel kinerja karyawan jika variabel insentif berubah satu nilai sebanyak 0,266. Apabila insentif dapat ditingkatkan satu nilai maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 26,6 persen sehingga apabila variabel insentif ( $X_1$ ) bertambah satu satuan akan menambah pengaruh signifikan sebesar 0,266 terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,595 berarti bahwa terjadi kecenderungan perubahan variabel kinerja karyawan jika variabel lingkungan kerjaberubah satu nilai sebanyak 0,595. Apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan satu nilai maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 59,5 persen sehingga apabila variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) bertambah satu satuan akan menambah pengaruh signifikan sebesar 0,595 terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa variabel *independent* yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda karena nilai *t* hitungnya yang paling besar 3,638 demikian juga nilai *standardized coefficients* betanya 0,420 lebih besar dari nilai *standardized coefficients* beta variable lainnya.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, pengaruh motivasi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda telah meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda. Hal ini berarti variabel motivasi yang terdiri dari insentif dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda.

Variabel lingkungan kerja dinilai oleh karyawan berpengaruh dominan dibandingkan variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dalam bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda.

Mengingat hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda, maka Direktorat Jenderal Pajak pada umumnya dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda pada khususnya harus dapat mempertahankan kualitas lingkungan kerja dan jika memungkinkan terus meningkatkannya.

Karena jumlah wajib pajak yang setiap tahun selalu bertambah maka Kantor Pelayanan Pajak Pratama Samarinda diharapkan bisa menambah jumlah karyawannya dan terus melakukan inovasi agar pelayanannya dapat terus meningkat dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga diharapkan Wajib Pajak dapat menjadi lebih tertib dalam melaksanakan kewajiban perpajakannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fakultas Ekonomi Untag Samarinda. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Samarinda : Fakultas Ekonomi Untag Samarinda
- [2] Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- [3] Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- [5] Siagian, Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mahasatya
- [6] Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : PT.Alfabeta

