

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA BANTUL**

TUGAS AKHIR

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Profesi Ahli Madya



Oleh:

WAHYU NUR ROHMAH
10409134027

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIII
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2013**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wahyu Nur Rohmah
NIM : 10409134027
Program Studi : Akuntansi D III
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor
Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 15 Mei 2013
Yang menyatakan,

Wahyu Nur Rohmah

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK
PRATAMA BANTUL**

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 21 Mei 2013

Untuk dipertahankan di depan Tim Pengudi Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Ketua Program Studi
Akuntansi DIII

Ani Widayati, M.Pd
NIP. 197309082001122001

Dosen Pembimbing

Indarto Waluyo, M. Acc. Ak, CPA
NIP. 196910241999031001

Disetujui

Disahkan Oleh
Ketua Pengelola
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates



Dapati, M. Kes
NIP. 195710121985021001

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Disusun oleh:
Wahyu Nur Rohmah
10409134027

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Akuntansi D III

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 3 Juni 2013 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Ketua merangkap anggota

Isroah, M.Si



Sekretaris merangkap anggota Indarto Waluyo, M.,Acc.,Ak.,CPA



Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,

Yogyakarta,
Universitas Negeri Yogyakarta
Kampus Wates
Ketua Pengelola,



Dr. Sugiharsoro, M.Si.
NIP. 1955032819830310026



Dapan, M. Kes.
NIP. 195710121985021001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ✓ Ketika kita masih mempunyai daya dan kekuatan lakukanlah apa yang bisa kita lakukan dengan sebaik mungkin, karena waktu yang telah berlalu tak mungkin bisa terulang. (Penulis)
- ✓ Kegagalan bukan akhir dari segalanya, karena mungkin Tuhan sudah mempunyai rencana lain yang lebih baik untuk kita. (Penulis)
- ✓ Apabila anda berbuat kebaikan kepada orang lain, maka anda telah berbuat baik terhadap diri sendiri. (Benyamin Franklin)
- ✓ Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak.(Ernest Newman)

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

- ✓ Orang tua saya, yang senantiasa memberi do'a, motivasi, serta materi.
- ✓ Almamater tercinta.

Karya ini saya bingkiskan untuk:

- ✓ Sahabat saya Pangarso Bawono.
- ✓ Sahabat-sahabat terdekat saya Elsa Vosva, Santi Budi, Naya, Sofi.
- ✓ Teman-teman DIII Akuntansi tercinta yang telah memberikan pelajaran dan kenangan yang begitu berharga.

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

OLEH :

WAHYU NUR ROHMAH

10409134027

Tujuan tugas akhir ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013. (2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013. (3) Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.

Subjek penelitian ini adalah karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul yang diambil sebanyak 74 karyawan. Data dikumpulkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan positif kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai $r = 0,65235$. Uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($7,30337 > 1,6658$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 42,56%, yang berarti bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,56%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. (2) Terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan positif kuat antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai $r = 0,59899$. Uji t yang menunjukkan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($6,34722 > 1,6658$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 35,88%, yang berarti bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 35,88%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. (3) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan uji F yang menunjukkan F hitung lebih besar dari pada F tabel ($33,74 > 3,122$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 48,73%, yang berarti bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,73%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warohmatullohi wabarakatuh

Puji syukur dipanjangkan kehadirat Allah SWT, Dzat yang menjadi penguasa segalanya termasuk ilmu pengetahuan dan senatiasa melimpahkan segala ridha dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul" dengan lancar.

Diajukannya Tugas Akhir ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Ahli Madya. Selama penyusunan tugas akhir penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dapan, M.Kes., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta. Kampus Wates.
4. Ani Widayati, M.Pd., Ketua Program Studi Akuntansi D III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Indarto Waluyo, M.Acc. Ak, CPA., Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Tugas Akhir
6. S. Josephine M. Wiwiek Widwijanti, Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul, beserta jajaran direksi, staf dan karyawan.

7. Winarsih, yang telah memberikan izin dan bimbingan dalam penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul
8. Arisasi Leswitanani, yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.
9. Sahabat-sahabatku Akuntasi D III yang senantiasa memberikan motivasi kepada saya untuk dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- 10 Semua pihak yang tidak dapat tersebutkan, yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan materiil untuk penyelesaian laporan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini jauh dari sempurna serta masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akan tetapi, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum warohmatullohi wabarakatuh.

Yogyakarta, 7 Mei 2012

Penulis

Wahyu Nur Rohmah
NIM. 10409134027

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10

2.	Motivasi Kerja.....	19
3.	Pelatihan Kerja	29
B.	Kerangka Penelitian	41
C.	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	44
A.	Metode Penelitian.....	44
B.	Tempat dan Waktu Pelaksanaan	44
C.	Populasi dan Sampel	44
D.	Definisi Operasional.....	45
E.	Metode Pengumpulan Data	47
F.	Instrumen Penelitian.....	47
G.	Skala Pengukuran Varibel.....	49
H.	Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A.	Hasil Penelitian	57
1.	Data Umum	57
2.	Data Khusus	76
B.	Analisis Data	78
C.	Pembahasan.....	92
D.	Keterbatasan Penelitian	97
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A.	Kesimpulan	98
B.	Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Penyusunan Istrumen	48
2. Instrumen Skala Likert.....	49
3. Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan	65
4. Komposisi Karyawan Berdasarkan Seksi / Sub Bagian.....	66
5. Layanan Unggulan KPP Pratama Bantul	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Struktur Organisasi KPP Pratama Bantul	62

DAFTAR BAGAN

Bagan	Halaman
1. Kerangka Berfikir Teoritis	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	104
2. Target dan Realisasi Pajak tahun 2009,2010,2011	110
3. Target dan Realisasi Pajak tahun 2009	110
4. Target dan Realisasi Pajak tahun 2010	110
5. Target dan Realisasi Pajak tahun 2011	111
6. Hasil kuisioner kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan pernyataan.....	112
7. Hasil kuisioner kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan responden.....	114
8. Hasil kuisioner motivasi kerja pada KPP Pratama Bantul berdasarkan pernyataan.	115
9. Hasil kuisioner motivasi kerja pada KPP Pratama Bantul berdasarkan responden	116
10. Hasil kuisioner pelatihan kerja pada KPP Pratama Bantul berdasarkan pernyataan.	118
11. Hasil kuisioner pelatihan kerja pada KPP Pratama Bantul berdasarkan responden	119

12. Tabel perhitungan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPP Pratama Bantul	121
13. Tabel perhitungan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPP Pratama Bantul	123
14. Tabel perhitungan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPP Pratama Bantul	125
15. Tabel nilai-nilai distribusi t	127
16. Tabel nilai-nilai distribusi F	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu pendapatan yang diterima negara selain dari BUMN (Badan Usaha Milik Negara) adalah berasal dari pajak. Pajak mendominasi pendapatan yang diterima negara. Lebih dari 50% pendapatan negara berasal dari pajak. Dalam kurun waktu 2006-2011, penerimaan perpajakan berkontribusi rata-rata 70% terhadap total pendapatan negara dan hibah. Pajak ini terdiri dari pajak dalam negeri (PPh, PPN, Cukai, PBB, BPHTB, dan Pajak lainnya) dan pajak perdagangan internasional (bea masuk dan bea keluar). Sementara, pajak dalam negeri menguasai rata-rata 96% dari total penerimaan pajak dalam kurun waktu 2006-2011, sementara pajak perdagangan internasional sebesar rata-rata 4%.

Khusus pajak dalam negeri periode 2006-2011, komposisi penerimaan rata-rata terdiri dari: PPh 52% (dimana PPh non migas menguasai hingga 80%), PPN 34%, Cukai 9%, PBB 4%, sisanya BPHTB dan pajak lainnya. Untuk tahun 2012 (APBN-P), target penerimaan pendapatan negara dan hibah mencapai Rp.1.358,2 triliun dengan komposisi penerimaan pajak Rp.1.016,2 (atau 75% dari total pendapatan), PNBP (Penerimaan Negara Bukan Pajak) sebesar Rp.341,1 triliun dan hibah mencapai Rp.0,8 triliun.

Dilihat dari rincian pendapatan negara tersebut, sampai saat ini pendapatan negara masih sangat tergantung dari penerimaan pajak. Pengertian dari pajak sendiri 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. Dengan begitu untuk dapat membiayai pembangunan demi kesejahteraan rakyat adalah dengan meningkatkan penerimaan pajak negara.

Dalam upaya penerimaan pajak tentu perlu adanya perbaikan yang harus dilakukan dari pemerintah terutama Direktorat Jenderal Pajak. Direktorat Jenderal Pajak adalah sebuah direktorat jenderal di bawah Kementerian Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Dalam pelaksanaan tugasnya Direktorat Jenderal Pajak memiliki unit kerja yang langsung dapat berhubungan dengan masyarakat yaitu Kantor Pelayanan Pajak. Sehingga Kantor Pelayanan Pajak memiliki andil besar dalam melaksanakan operasional perpajakan dalam hal ini penerimaan pajak.

Salah satu sumber keunggulan kelembagaan atau organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri. Tingginya kemajuan teknologi saat ini masih membutuhkan peran sumber daya manusia dalam menjamin keunggulannya, sehingga diperlukan keselarasan antara strategi kelembagaan secara umum dan perencanaan sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan upaya untuk dapat

meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia itu sendiri dalam hal ini adalah karyawan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang memiliki fungsi dan tugas untuk melaksanakan penyuluhan, pelayanan dan pengawasan perpajakan. Hal ini sesuai dengan fungsi dan tugas pemerintah sebagai pelaksana pembangunan dan berbagai layanan masyarakat. Dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya Kantor Pelayanan Pajak Bantul memerlukan karyawan yang tangguh, berdisiplin tinggi, berdedikasi dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan.

Dengan jumlah pegawai yang ada, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul harus berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya, sehingga peran Kantor Pelayanan Pajak Bantul terhadap pembangunan Negara terlihat nyata. Hal ini tidak lepas dari upaya dalam peningkatan kinerja antara lain dengan pemberian motivasi dan pelatihan kerja kepada karyawan. Motivasi sendiri adalah sikap mental dan nilai-nilai yang menghasilkan energi, semangat dan dorongan sehingga seseorang bersedia melakukan upaya tinggi untuk pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan adalah upaya untuk memfasilitasi karyawan berupa proses pengajaran, baik pengetahuan, keterampilan, maupun sikap yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang karyawan selalu dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya, namun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh karyawan KPP Pratama

Bantul, antara lain banyak peraturan pajak yang diperbaharui baik Undang-undang, Keputusan Menteri Keuangan, Surat Edaran Direktorat Jenderal Pajak, maupun Keputusan Direktorat Jenderal Pajak. Karyawan dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan peraturan perpajakan yang berlaku tersebut. Maka dari itu perlu selalu diadakan pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan dapat selalu mengetahui perkembangan dan peraturan yang berlaku sehingga dapat bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Kendala lain yang harus dihadapi para karyawan adalah jumlah wajib pajak yang selalu bertambah tiap tahun, namun tidak diimbangi dengan bertambahnya jumlah karyawan. Dengan jumlah karyawan yang terbatas, karyawan dituntut untuk dapat selalu melayani Wajib Pajak dengan sebaik mungkin. Sehingga perlu adanya motivasi kerja agar karyawan tetap semangat dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, dalam upaya peningkatan mutu kinerja dan penyegaran karyawan dilingkungan Direktorat Jenderal Pajak telah dilakukan pola mutasi dan rotasi penempatan karyawan di seluruh wilayah Indonesia dalam pola dan periodik tertentu sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Dimana dibutuhkan penyesuaian atau adaptasi di tempat yang baru, serta dibutuhkan kemampuan dan keterampilan dalam melayani wajib pajak, sehingga perlu adanya pelatihan dan motivasi sebagai peningkatan mutu kinerja.

Selain kendala yang diungkapkan diatas, terdapat masalah eksternal yang menjadi perhatian masyarakat. Seperti yang telah diberitakan berbagai media

informasi banyak kasus korupsi yang diungkap, beberapa diantaranya terdapat pegawai pajak yang terlibat didalamnya. Dengan rentannya terjadi tindak kriminal pada lingkungan pajak, perlu sekali adanya dorongan untuk bekerja secara bersih demi kemakmuran rakyat, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi. Dengan pemberian motivasi diharapkan karyawan dapat bekerja secara bersih dan dapat dengan tulus mengabdi kepada negara demi kemakmuran dan kesejahteraan rakyat.

Dalam hal kinerja, dapat dilihat dari penerimaan dalam kurun waktu 3 tahun. Dalam kurun waktu 3 tahun, yaitu tahun 2009,2010,2011 total realisasi pajak sudah baik atau mencapai target yang diinginkan. Besarnya total realisasi penerimaan adalah sebagai berikut: tahun 2009 sebesar 102,76%, tahun 2010 sebesar 99,85%, dan tahun 2011 sebesar 104,94%. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 13. Dari total penerimaan tersebut Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) memiliki presentase realisasi yang rata-rata paling besar, lebih jelas dapat dilihat pada tabel 14. Namun pada saat ini Pengelolaan Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan (BPHTB) dan Pajak Bumi dan Bangunan Perdesaan dan Perkotaan (PBB-P2) dialihkan dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Pengalihan tersebut sesuai dengan UU no.28 tahun 2009 tentang Pajak Daerah dengan Retribusi Daerah serta perda kabupaten bantul nomor 18 tahun 2011 tentang PBB pedesaan dan perkotaan. Mulai tanggal 1 januari 2013 pengelolangan dan pelayanan PBB untuk orang pribadi yang diwilayah kabupaten bantul akan dilakukan oleh Pemda Kabupaten Bantul. Dengan pengalihan tersebut maka kegiatan proses

pendataan, penilaian, penetapan, pengadministrasian, pemungutan/penagihan dan pelayanan PBB-P2 akan diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah (Kabupaten/Kota). Maka dari itu, mulai tahun 2013 penerimaan yang didapatkan KPP Pratama Bantul hanya berasal dari PPh, PPN, PL dan PIB, dan juga OFFLINE. Berikut adalah rata-rata realisasi penerimaan dari PPh, PPN, PL, PIB, dan OFFLINE selama 3 tahun: tahun 2009 sebesar 93,18%, tahun 2010 sebesar 86,53%, dan tahun 2011 sebesar 89,03%. Apabila dilihat dari presentasenya, penerimaan pajak tersebut belum sepenuhnya mencapai target yang diinginkan. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan KPP Pratama Bantul masih belum maksimal. Penerimaan pajak memang tidak sepenuhnya dapat mencerminkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak, namun penerimaan pajak merupakan salah satu indikator dari Kinerja Karyawan.

Dari latar belakang masalah diatas penulis ingin mengetahui seberapa besar faktor motivasi dan pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penerimaan pajak selama kurun waktu tiga tahun belum mencapai target yang diinginkan.

2. Banyaknya peraturan pajak yang diperbarui baik Undang-undang, Keputusan Menteri Keuangan, Surat Edaran Direktorat Jenderal Pajak, maupun Keputusan Direktorat Jenderal Pajak yang belum disosialisasikan kepada karyawan, sehingga perlu adanya pelatihan kinerja, guna peningkatan kinerja karyawan.
3. Jumlah wajib pajak selalu bertambah tiap tahun, namun tidak diimbangi dengan bertambahnya jumlah karyawan. Sehingga perlu adanya motivasi kerja agar karyawan tetap semangat dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Diberlakukannya pola mutasi dan rotasi penempatan karyawan di seluruh wilayah Indonesia dalam pola dan periodik tertentu sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Dimana dibutuhkan penyesuaian atau adaptasi di tempat yang baru, sehingga perlu adanya pelatihan peningkatan mutu kinerja.
5. Banyak kasus korupsi yang diungkap, beberapa diantaranya terdapat pegawai pajak yang terlibat didalamnya. Dengan rentannya terjadi tindak kriminal pada lingkungan pajak, perlu sekali adanya dorongan untuk bekerja secara bersih demi kemakmuran rakyat, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas peneliti akan memberikan batasan masalah agar penelitian terhadap permasalahan tidak meluas, yaitu motivasi

kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013 ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013 ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan tugas akhir ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.
2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.
3. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan juga sebagai pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis.

2. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi terhadap motivasi dan pelatihan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dan bahan refrensi bagi pihak yang berkepentingan dalam mendalami masalah yang sama, sehingga kekurangan dan kelemahan yang ada pada penelitian ini dapat diperbaiki.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Untuk menentukan kesuksesan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh anggotanya. Suatu lembaga pemerintah yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawannya yang baik untuk itu sangatlah penting dalam hal menjaga kinerja karyawan.

a. Pengertian Kinerja

Pengertian mengenai kinerja dikemukakan oleh para ahli, menurut Wirawan (2009:5). “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Suyadi Prawirosentono (1997:2), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Stoner (1978) seperti dikutip oleh Moh Tambudu (2006:121), “Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”. Kemudian menurut Moh

Pambudu (2006), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah keluaran berupa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dengan indikator-indikator keberhasilan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kecakapan, dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tentu tidak lepas dari situasi-situasi yang mempengaruhi kinerjanya. Menurut Wirawan (2008:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal Karyawan

Faktor Internal Karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya: bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kewajiban. Sementara itu faktor-faktor yang diperoleh misalnya: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, etos kerja, dan motivasi kerja.

2) Faktor-faktor Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, misalnya hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lain.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi, dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Kasawan (2011:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Karakteristik Karyawan

Karakteristik Karyawan adalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan kepribadian karyawan.

2) Input

Input mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Selain itu, dukungan yang diberikan kepada mereka untuk membantu mereka.

3) Output

Output merujuk kepada standar kinerja.

4) Konsekuensi

Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.

5) Umpang balik

Umpang balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.

c. Standar Kinerja

Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya perlu adanya standar kinerja yang harus dipenuhi agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat tercapai. Standar memiliki batas minimal dan batas maksimal. Standar minimal adalah standar yang menentukan kualitas minimal yang harus dipenuhi. Sedangkan standar maksimal adalah nilai maksimal sesuatu.

Pengertian mengenai standar kinerja dikemukakan oleh William B, dkk (1993) seperti dikutip oleh Wirawan (2009:66) sebagai berikut, “Standar kinerja merupakan *benchmark* atau tolok ukur untuk mengukur kinerja karyawan”. Sementara itu Performance Appraisal Handbook US Departement of the Interior (1995) seperti dikutip oleh Wirawan (2009:66) mengemukakan bahwa, “Standar kinerja merupakan ekspresi mengenai ambang kinerja, persyaratan, atau harapan yang harus dicapai untuk setiap elemen pada level kinerja tertentu”.

Menurut Wirawan (2009:6), “fungsi utama standar kinerja adalah sebagai tolok ukur untuk menentukan keberhasilan dan

ketidakberhasian kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya”. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Tanpa adanya standar kinerja, karyawan tidak mengetahui apa yang harus dicapainya dan tidak terarah dalam mencapai kinerjanya.

Untuk mengetahui standar kinerja karyawan, terlebih dahulu harus menentukan bagaimana standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Cara penentuan standar kinerja menurut Suyadi Prawirosentono (1997:186) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan sistem dan ukuran nilai standar.
- 2) Pelaksanaan dan pengawasan standar kinerja.
- 3) Standar ukuran kinerja perorangan.

d. Penilaian Kinerja

“Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan untuk memberi informasi kepada karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan”, C. Zweig (1991) seperti dikutip oleh Suyadi Prawirosentono (1997:214).

Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:231), Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajemen untuk menilai kinerja perusahaan

dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar kinerja yang ditetapkan untuk memberi informasi kepada karawan secara individu, tentang hasil yang telah mereka capai dalam suatu periode tertentu.

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual.

Tujuan dari penilaian kinerja menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:233), antara lain:

- 1) Dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan.
- 2) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 3) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
- 4) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/ meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan.
- 5) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.

- 6) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan lainnya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja, menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (202:235), adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksutkan adalah tekat dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- 4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundaang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

e. **Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja diartikan sebagai kegiatan mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang kerjanya masing-masing, Hadari Nawawi (2006).

Pengertian mengenai evaluasi kinerja menurut Wirawan (2009:11) sebagai berikut, Evaluasi kinerja adalah proses penilaian karyawan yang dilakukan oleh manajemen, kemudian mengumpulkan informasi mengenai kinerja karyawan tersebut yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja karyawan dengan membandingkan dengan standar kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh manajemen atas kinerja karyawan dengan membandingkan hasil kerja dengan standar kinerja, untuk menetapkan kesesuaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tujuan umum dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui pengingkatan kinerja karyawan. Namun evaluasi kinerja juga dapat bertujuan untuk

mencapai tujuan khusus seperti mengurangi tenaga kerja. Untuk mengurangi karyawan, sistem evaluasi kinerja disusun untuk menyeleksi karyawan yang akan dikurangi.

2. Motivasi Kerja

Dalam menyelesaikan tugas yang diberikan setiap karyawan pasti mengalami bermacam-macam hambatan yang dilalui, baik itu hambatan teknis ataupun non teknis, padahal karyawan merupakan kunci dari kesuksesan lembaga pemerintah. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, perlu adanya motivasi yang diberikan, baik dari internal lembaga terkait maupun melalui pihak lain seperti motivator.

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Veithzal (2004) seperti dikutip oleh Kaswan (2011), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Machrany (1985) seperti dikutip oleh B.Siswanto (2002:267). Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kewajiban dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pengertian lain diuraikan oleh Robbins, dkk., (1999) seperti dikutip oleh J.Winardi (2001), Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dengan adanya upaya dan pemenuhan kebutuhan individual tersebut, membuat karyawan bersedia untuk melaksanakan upaya tinggi untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sikap mental dan nilai-nilai yang memberikan energi, semangat, dan dorongan sehingga seseorang bersedia untuk melaksanakan upaya tinggi dalam suatu cara yang diarahkan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu baik tujuan organisasi ataupun tujuan individu.

Tanpa adanya motivasi karyawan akan tetap melaksanakan tugas yang diberikan, namun hasil dari tugas yang diberikan tersebut belum tentu sesuai dengan yang diharapkan. Setiap karyawan tentu mempunyai problem masing-masing baik dalam kehidupan pribadinya ataupun pekerjaannya, sehingga perlu sekali adanya motivasi terutama dari atasan, dengan begitu diharapkan karyawan akan tetap konsisten dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi memiliki sejumlah tujuan, yang menurut Kaswan (2011:83) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan perlengkapan.

c. Bentuk-bentuk Motivasi

Bagi setiap karyawan, memiliki motivasi dapat menjadi semangat dalam memacu dan menumbuhkan semangat dalam bekerja. Semangat yang dimiliki seorang karyawan tersebut dapat bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar, dimana keduanya akan lebih baik jika bersama-sama menjadi pendorong motivasi seorang karyawan. Menurut Santoso Soeroso (2003) seperti dikutip oleh Irham Fahmi (2011:143), Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

- 1) Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan
- 2) Motivasi intrinsik (dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang atau karyawan, kemudian selanjutnya mendorong karyawan tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri karyawan tersebut untuk merubah seluruh sikap yang

dimiliki saat ini kearah yang lebih baik, misalnya motivasi yang diberikan oleh atasan. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri karyawan tersebut, sehingga dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan.

Setiap kelembagaan mempunyai versi masing-masing dalam merancang motivasi. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2002:270) secara umum bentuk motivasi yang dianut memiliki empat unsur utama, yaitu:

1) Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Rasa takut kehilangan pekerjaan atau sumber uang merupakan perangsang kerja yang sangat efektif karena uang sangat diperlukan untuk kelangsungan hidup. Uang merupakan kebutuhan yang paling fundamental dan paling kuat diantara naluri-naluri biologis lain.

2) Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman dan buku panduan,

bahkan manajemen berdasarkan sasaran. Sedangkan fungsi pengendalian mencakup penilaian kinerja, pemerikasaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.

3) Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan mengambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik efektif, teknik ini antara lain:

- a) Memperkaya pekerjaan, yaitu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
- b) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- c) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

4) Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat tenaga karyawan bahagia.

d. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya.

Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Sagir (1985) seperti dikutip oleh Siswanto Suryohdiwiryo (2002:268) unsur penggerak motivasi antara lain:

1) Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan yang dapat mendorong mencapai sasaran.

2) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi.

3) Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.

5) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi perangsang yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6) Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang cukup kuat untuk karyawan.

7) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi karyawan.

e. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003), seperti dikutip oleh Wibowo (2011), motivasi kerja dapat diperoleh melalui:

1) *Need* (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan *fisologis* atau *psikologis* yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan *hierarki* kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow.

2) *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Desain pekerjaan adalah mengubah konten dan atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja

3) *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individu berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4) *Equity* (Keadilan)

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5) *Expectation* (Harapan)

Harapan berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.

6) *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan.

f. Teori Motivasi

Berikut akan diuraikan beberapa teori tentang motivasi:

1) Teori Kebutuhan Maslow

Dalam konsep Motivasi Maslow, manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan dimana setiap tingkatan akan diperoleh jika telah melalui tingkatan yang sebelumnya. Adapun tiap tingkatan

atau hirarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

a) *Physiological needs*

Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan sandang, pangan, dan lain sebagainya.

b) *Safety and security needs*

Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa kemanan, misalnya: kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pipinan yang aspiratif.

c) *Social needs*

Social needs adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Kebutuhan ketiga ini mencakup perasaan seseorang seperti memiliki cinta, sayang keluarga yang bahagia, tergabung dalam organisasi yang sah, contoh: acara arisan.

d) *Esteem needs*

Esteem needs adalah kebutuhan keempat setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Kebutuhan keempat ini mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri yang

dimaksud disini bergabung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, kemandirian, ataupun dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang ingin memperlihatkan prestasi yang dimiliki.

e) *Self-actualization needs*

Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang berkeinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan diri.

2) Teori Maslow dan Herzberg

Selain teori yang dikemukakan oleh Maslow tersebut, masih ada lagi teori lain mengenai motivasi, yaitu teori yang dikemukakan oleh Herzberg. Herzberg dalam mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu:

a) *Motivation factors*

Dalam motivasi faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi, seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tubuh. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan

seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan karir dan pengakuan dari orang lain.

b) *Hygiene factor*

Hygiene factor, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

3) Teori X dan Y McGregor

Teori X dan Y ditemukan Douglas McGregor (1906-1964).

Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor menjelaskan bahwa tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- a) Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
- b) Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang berjuang untuk kemajuan hidunya.

3. Pelatihan Kerja

Seorang karyawan tentu dituntut untuk memiliki banyak pengetahuan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai seorang karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat selalu aktif dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya, apalagi perkembangan jaman saat ini semakin maju, apabila karyawan tidak memiliki banyak pengetahuan,

maka karyawan tersebut akan megalami kesulitan yang akan menghambat pekerjaannya. Padahal kunci sukses dari perusahaan terletak dari karyawannya. Maka dari itu kualitas dari masing-masing karyawan harus tetap dijaga, salah satu caranya adalah dengan memberikan pelatihan kerja.

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Mangkuprawira (2002:135), "Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar". Pengetian lain dikemukakan oleh Kaswan (2011), Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketramilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaanya dengan baik.

Menurut Wexley dan Yukl (1976) seperti dikutip oleh Moh. As'ad (1987:70), Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang merujuk pada upaya yang direncanakan, dirancang untuk memfasilitasi pemerolehan keterampilan yang relevan, pengetahuan, dan sikap anggota organisasi.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2007:10), "Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada karyawan yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta

dalam bidang pekerjaannya tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang direncanakan untuk memfasilitasi karyawan berupa proses pengajaran, baik pengetahuan, keterampilan, maupun sikap yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan tentu mempunyai bekal atau pengetahuan masing-masing dalam bekerja, namun itu belum cukup, dengan perkembangan jaman karyawan dituntut untuk dapat memiliki banyak pengetahuan agar dapat terus berkembang mengikuti perkembangan jaman. Dengan adanya pelatihan, karyawan mendapat banyak pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman. Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat sesuai dengan pekerjaan ataupun pengetahuan lain yang dapat menunjang pekerjaan, sehingga karyawan dapat menerapkan apa yang didapatkan saat pelatihan ke dalam pekerjaannya. Dengan begitu kinerja karyawan akan terus semakin baik.

b. Alasan Diadakannya Pelatihan

Menurut Wexley dan Yukl (1977) seperti dikutip oleh Moh. As'ad (1987:71), alasan mengapa latihan dan pengembangan diselenggarakan oleh perusahaan adalah:

- 1) Atasan tidak menjamin bahwa seorang karyawan baru cukup terlaih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan secara tepat.
- 2) Bagi karyawan senior kadang-kadang perlu adanya pengarahan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan karena berkembangnya ilmu pengetahuan, misal penggunaan aplikasi komuter.
- 3) Manajemen sendiri menyadari bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan kerja menurut Sikula (1976) yang dikutip oleh Munandar (1978), dan dikutip kembali oleh Moh. As'ad (1987:75), adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja pada posisi jabatannya saat ini.
- 2) Meningkatkan Mutu Kerja
Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Karyawan yang berpengetahuan jelas akan memiliki kualitas kerja lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam pekerjaannya.
- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumberdaya manusia
Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa datang.
- 4) Meningkatkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat maka iklim dan suasana organissi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat maka moral kerja (semangat kerja) juga akan meningkat.

5) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja.

6) Menunjang pertumbuhan pribadi

Ini dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan akan menambah pengetahuan, keterampilan, dan intelektual.

d. Prinsip-prinsip pelatihan

Agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif maka perlu adanya prinsip yang harus dipegang dalam suatu pelatihan. Menurut Oemar Hamalik (2007:30), Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan hanya dilakukan dengan maksud untuk menguasai bahan pelajaran tertentu dan melatih ketrampilan.
- 2) Para peserta menyadari bahwa latihan itu bermakna bagi kehidupannya.
- 3) Pelatihan harus dilakukan terhadap hal-hal yang telah diperoleh peserta.

- 4) Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui reproduksi usaha membaca berkali-kali, mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.
- 5) Tahapan dari pelajaran, mula-mula adalah pelatihan untuk mendapat ketepatan, selanjutnya antara keduanya dicari keseimbangan.
- 6) Pelatihan dibagi-bagi menjadi sejumlah kurun waktu latihan yang singkat.
- 7) Kegiatan pelatihan harus hidup, menarik, dan menyenangkan.
- 8) Pelatihan jangan dianggap sebagai upaya sambilan untuk dilakukan seenaknya secara insidental.
- 9) Pelatihan dapat mencapai kemajuan berkat ketekunan dan kedisiplinan yang tinggi.
- 10) Pelatihan yang dilaksanakan lebih berhasil, bila unsur emosi sedapat mungkin dikurangi.

e. Faktor-faktor yang Harus Diperhatikan dalam Pelatihan

Menurut Dale Yoder (1965) yang dikutip oleh Moh. As'ad (1987:67) agar pelatihan dapat berhasil dengan baik, maka harus diperhatikan:

- 1) Perbedaan Individu

Setiap individu memiliki sifat yang berbeda satu sama lain, baik sifat, tingkah laku, maupun pekerjaanya. Oleh karena itu dalam

merencanakan dan melaksanakan pelatihan harus mengingat adanya perbedaan tersebut.

2) Analisis Jabatan

Untuk memberikan pelatihan kepada karyawan terlebih dahulu harus diketahui keahlian yang dibutuhkan. Dengan demikian program dari pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai keahlian tersebut. Suatu pelatihan yang tidak disesuaikan keahlian akan berakibat merugikan berbagai dua pihak, yaitu karyawan dan perusahaan.

3) Motivasi

Motivasi dalam pelatihan ini sangat diperlukan karena pada dasarnya motif yang mendorong karyawan untuk menjalankan pelatihan tidak jauh berbeda dengan motif yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya.

4) Partisipasi aktif

Dalam melaksanakan pelatihan, tidak hanya memberikan pelajaran teori dan praktik saja, tetapi membentuk cara berpikir kritis, dan bagaimana mempraktikkan pengetahuan yang diperoleh.

5) Pemilihan peserta pelatihan

Pelatihan sebaiknya diberikan kepada karyawan yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut dengan berhasil.

6) Pemilihan pelatih

Tidak setiap orang dapat menjadi seorang pengajar yang baik.

Seorang pengajar harus mempunyai syarat-syarat tertentu, agar pelatihan yang diberikan dapat efektif dan efisien.

7) Pelatihan pelatih

Seorang pelatih, sebelum diberikan tanggungjawab untuk memberikan pelatihan hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih, agar pelatihan yang diberikan dapat efektif dan efisien.

8) Metode pelatihan

Pelatihan akan berhasil tidak tergantung pada pengajarnya saja akan tetapi tergantung pada metode yang dipergunakan dalam pelatihan.

Faktor-faktor yang diperhatikan dalam pelatihan menurut Riduwan (2009), adalah sebagai berikut:

1) Esensi Materi Pelatihan

Esensi materi pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam pelatihan kerja, agar pelatihan dapat bermanfaat bagi kelancaran tugas karyawan. Materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerja karyawan, selain itu materi yang disampaikan harus runtut dan sistematis.

2) Fasilitas Pelatihan

Fasilitas yang digunakan dalam pelatihan diharapkan dapat menarik minat karyawan untuk dapat mengikuti pelatihan yang dilaksanakan. Fasilitas pelatihan juga dapat menunjang kelancaran pelaksanaan pelatihan.

3) Instruktur Pelatihan

Dalam pelaksanaan pelatihan, pemilihan instruktur pelatihan sangat penting karena keberhasilan dari penyampaian pelatihan tergantung dari instrukstur pelatihan yang menyampaikannya. Instruktur pelatihan harus memiliki kemampuan yang baik agar pelatihan menjadi efektif

4) Dampak Pelatihan

Setelah mengikuti pelatihan kerja diharapkan karyawan dapat mempraktikkan apa yang didapatkan saat pelatihan ke dalam pekerjaan yang dikerjakannya. Dampak pelatihan ini menjadi sangat penting, karena apabila pelatihan tidak berdampak positif terhadap karyawan maka pelatihan dikatakan tidak efektif dan tidak perlu untuk dilaksanakan.

f. Metode Pelatihan

Ada sejumlah metode pelatihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses pembelajaran yang hendak dilaksanakan oleh pelatih, menurut Oemar Hamalik (2007:63), berbagai metode tersebut adalah sebagai berikut:

1) Model Komunikasi Ekspositif

Ada dua sistem yang termasuk didalam metode ini, adalah sebagai berikut:

a) Sistem satu arah

Tanggung jawab untuk menransferkan informasi terletak pada pelatih. Sedangkan para peserta bersifat pasif.

b) Sistem dua arah

Pada sistem ini terdapat pola balikan untuk memeriksa apakah peserta menerima informasi dengan tepat

2) Model komunikasi Diskoveri

Model ini lebih efektif bila dilakukan dalam kelompok kecil, namun dapat juga dilaksanakan dalam kelompok yang lebih besar, kedati tidak semua peserta terlibat dalam proses diskoveri namun model ini bermanfaat. Ada dua sistem yang termasuk didalam metode ini, adalah sebagai berikut:

a) Ceramah refleksi

Pendekatan ini berdasarkan penyajian satu arah oleh pelatih. Prosedur penyajian dalam bentuk merangsang peserta melakukan disk overi didepan kelas.

b) Diskoveri terbimbing

Pedekatan ini melibatkan para peserta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pelatih.

3) Teknik Komunikasi Kelompok Kecil

Kelompok kecil yang terdiri dari 10 orang peserta dapat melakukan komunikasi dua arah secara efektif, teknik yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

a) Tutorial perorangan

Metode ini dianggap sebagai cara belajar ideal, karena satu orang tutor berhadapan dengan satu orang peserta.

b) Tutorial Kelompok

Seorang pelatih membimbing satu kelompok peserta, yang terdiri dari lima sampai tujuh orang peserta dalam waktu yang sama.

c) Lokakarya

Peserta mendapat informasi tentang prosedur kerja dan dasar pelaksanaan suatu topik dengan metode tertentu., selanjutnya peserta menerapkan sendiri informasi yang didapatkan dalam bentuk-bentuk tugas-tugas nyata.

d) Diskusi kelompok

Pemimpin kelompok bertugas untuk merumuskan topik yang akan dibahas dan bertindak sebagai ketua kelompok.

4) Pembelajaran Berprogram

Suatu bentuk sistem pembelajaran dimana peserta belajar sendiri untuk mencapai tujuan tingkah laku dengan menggunakan materi pelajaran yang telah disiapkan sebelumnya, serta tidak

memerlukan dukungan dari pihak pelatih. Program ini dikembangkan dalam berbagai bentuk:

a) Teks program linear

Sistem pembelajaran yang terprogram menggunakan teks program. Struktur teks berbentuk linear, yang tersusun dalam urutan tertentu pada satu garis linear.

b) Teks program bercabang

Berbentuk linear dan bentuk bercabang dapat dicampurkan menjadi satu teknik yang mengandung berbagai kemungkinan, yang dapat digunakan untuk setiap latihan.

c) Media yang diprogram

Prinsip-prinsip pembelajaran berprogram juga dapat diterapkan dalam media pembelajaran yang digunakan dalam rangka belajar mandiri. Misalnya penggunaan video tape dalam rangka tutorial.

5) Pelatihan Dalam Industri

Metode ini mengembangkan pendekatan standar pengajaran dan latihan dalam pekerjaan. Prosedur latihan lebih sederhana terutama dalam latihan industri.

6) Teknik Simulasi

Teknik Simulasi dapat digunakan hampir pada semua program pelatihan yang berorientasi pada tujuan-tujuan tingkah laku. Latihan simulasi adalah berlatih melaksanakan tugas-tugas yang

akan dikerjakan sehari-hari, latihan tersebut antara lain: latihan kognitif (misalnya: latihan pemecahan masalah, menyusun perencanaan), latihan psikomotor (misalnya: menghemat penggunaan perlengkapan), latihan reaktif (misalnya: mengembangkan sikap dan nilai yang berkaitan dengan gejala sosial, misalnya kepada karyawan yang lain), latihan keterampilan interaktif (untuk bidang sosial dan bisnis dengan bermain peran),

7) Metode Studi Kasus

Metode ini merupakan suatu bentuk simulasi yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada peserta tentang cara membuat keputusan mengenai apa yang harus dikerjakan lebih lanjut.

B. Kerangka Penelitian

Lembaga pemerintah khususnya KPP Pratama Bantul tentu menginginkan setiap karyawan mempunyai kinerja yang baik, tujuannya agar lembaga yang bersangkutan dapat beroperasi dengan baik dan menghasilkan penerimaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Peningkatkan kinerja karyawan tersebut tentu tidak lepas dari strategi yang dilakukan, yaitu dengan motivasi kerja dan pelatihan kerja.

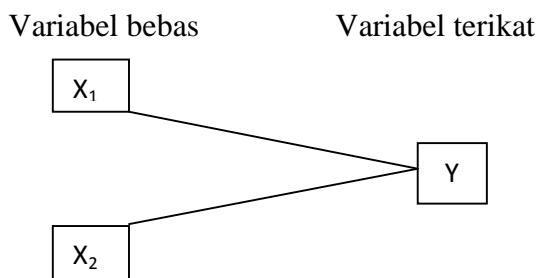
Dengan motivasi kerja diharapkan karyawan merasa puas dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Apabila karyawan diberikan kepuasan, semangat, maupun penghargaan oleh atasan maka karyawan tersebut merasa senang

dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Maka dari itu motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemberian pelatihan kerja juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan bekal berupa pelatihan maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Maka dari itu pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)
2. Motivasi Kerja (X₁)
3. Pelatihan Kerja (X₂)



Bagan 1: Kerangka berfikir teoritis

Disini X₁ (motivasi kerja) dan X₂ (pelatihan kerja) mempengaruhi Y (kinerja karyawan)

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.

- b. Terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.
- c. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul tahun 2013.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang pemecahan masalahnya dengan berdasarkan angka-angka untuk dapat diambil kesimpulan dan diberikan saran-saran.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul yang beralamat di Jl. Urip Sumoharja No.7 Gose Bantul. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April hingga bulan Mei 2013.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kunitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”, (Sugiyono 2011:119). Dengan pengertian tersebut maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPP Pratama Bantul. Total seluruh karyawan KPP Pratama Bantul menurut data yang diambil pada tanggal 7 mei 2013 adalah 74 karyawan.

2. Sampel

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, Sugiyono (2011:120). Apabila subjek kurang

dari 100, lebih baik diambil semua, sedangkan total seluruh karyawan KPP Pratama Bantul adalah 74 karyawan, sehingga penelitian menggunakan populasi.

D. Definisi Operasional

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah keluaran berupa hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan indikator-indikator keberhasilan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kecakapan, dan sebagainya.

Dari kajian teori pada bab 2 dapat diambil indikator-indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
- b. Kesetiaan
- c. Prestasi kerja
- d. Prakarsa
- e. Ketaatan
- f. Kerjasama
- g. Kejujuran

2. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan sikap mental dan nilai-nilai yang memberikan energi, semangat, dan dorongan sehingga seseorang bersedia untuk

melaksanakan upaya tinggi dalam suatu cara yang diarahkan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu baik tujuan organisasi ataupun tujuan individu.

Dari kajian teori pada bab 2 dapat diambil indikator-indikator motivasi kerja, sebagai berikut:

- a. Keinginan bekerja
- b. Kepuasan
- c. Kesempatan
- d. Kebijakan
- e. Keterlibatan
- f. Penghargaan
- g. Kompensasi bentuk uang
- h. Tanggung jawab

3. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan upaya yang direncanakan untuk memfasilitasi karyawan berupa proses pengajaran, baik pengetahuan, keterampilan, maupun sikap yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari kajian teori pada bab 2 dapat diambil indikator-indikator pelatihan kerja, sebagai berikut:

- a. Dorongan mengikuti pelatihan
- b. Esensi materi pelatihan
- c. Metode pelatihan

- d. Fasilitas pelatihan
- e. Instruktur pelatihan
- f. Dampak pelatihan

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian terhadap objek yang diteliti yang diberikan kepada responden dan hasilnya akan digunakan penulis menjadi bahan analisis. Data yang diambil adalah data mengenai motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan KPP Pratama Bantul.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data untuk melihat data dengan jelas dan berhubungan dengan penelitian tentang instansi yang akan diteliti. Data yang diperoleh dari dokumentasi adalah data mengenai profile KPP Pratama Bantul, jumlah karyawan KPP Pratama Bantul, serta kinerja yang dihasilkan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel indenpenden, yaitu Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja, satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data ada tiga, yaitu instrumen untuk mengukur motivasi kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Brikut akan diuraikan kisi-kisi penyusunan instrumen.

Tabel 1. Kisi-kisi Penyusunan Instrumen

Variabel	Indikator	Skala	No. Item Kuisioner
Kinerja Karyawan (Y)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Kesetiaan 4. Prakarsa 5. Ketaatan 6. Kerjasama 7. Kejujuran	I N T E R V A L	1 2,3,5,8 4 6 7 9 10
Motivasi Kerja (X1)	1. Keinginan berkinerja 2. Kepuasan 3. Kesempatan 4. Kebijakan 5. Keterlibatan 6. Penghargaan 7. Kompensasi bentuk uang 8. Tanggung jawab	I N T E R V A L	1 2,3,7 4 5 6 8 9 10

Pelatihan Kerja (X2)	1. Dorongan mengikuti pelatihan	I N T E R V A L	1,2
	2. Metode pelatihan		3
	3. Esensi materi pelatihan		4,5
	4. Fasilitas pelatihan		6
	5. Instruktur pelatihan		7
	6. Dampak pelatihan		8,9,10

G. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai kejadian atau gejala sosial", Riduwan (2009:12). Dalam penelitian ini ditetapkan varibel penelitian, yaitu Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, dan Motivasi Kerja. Dengan menggunakan skala likert, variabel dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden pada pernyataan, kemudian memberikan jawaban atas pernyataan yang diajukan. Skala likert menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Table 2. Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4

3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Riduwan (2009:13)

Jika semakin tinggi nilai atau skor yang diperoleh oleh responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin diteliti oleh peneliti.

H. Teknik Analisis Data

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh satu variabel yaitu X_1 (motivasi kerja) atau X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel lain yaitu variabel Y (kinerja karyawan). Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 variabel yaitu X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel lain yaitu variabel Y (kinerja karyawan).

1. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, teknik yang digunakan adalah teknik regresi sederhana. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan persamaan regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja) atau X_2 (pelatihan kerja)

terhadap variabel Y (kinerja karyawan), persamaan regresi untuk menguji permasalahan pertama adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = bilangan konstan, yang merupakan titik potong sumbu vertikal

b = *slope*, yaitu koefisien kecondongan garis

X₁ = Motivasi Kerja

Rumus untuk mencari a dan b adalah sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\bar{X}_1\bar{Y}) - (\bar{X}_1)(\bar{Y})}{n(\bar{X}_1^2) - (\bar{X}_1)^2}$$

$$a = \frac{(\bar{Y}) - b(\bar{X}_1)}{n}$$

Sedangkan persamaan regresi yang digunakan untuk menguji permasalahan kedua adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = bilangan konstan, yang merupakan titik potong sumbu vertikal

b = *slope*, yaitu koefisien kecondongan garis

X₂ = Pelatihan Karyawan

Rumus yang digunakan untuk mencari a dan b adalah sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\bar{X}_2\bar{Y}) - (\bar{X}_2)(\bar{Y})}{n(\bar{X}_2^2) - (\bar{X}_2)^2}$$

$$a = \frac{(\bar{Y}) - b(\bar{X}_2)}{n}$$

b. Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi menggambarkan keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja) atau X_2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Koefisien korelasi untuk menguji permasalahan pertama adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{[n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Koefisien korelasi untuk menguji permasalahan kedua adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{[n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

r = koefisien determinasi

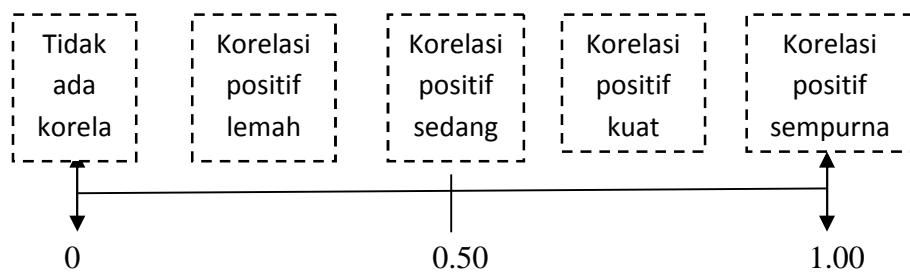
Y = kinerja karyawan

X_1 = motivasi kerja

X_2 = pelatihan kerja

n = jumlah unsur sampel

Menurut Widyono, dkk (1999:54), untuk mengukur kekuatan hubungan kedua variabel berdasarkan nilai Koefisien Korelasi digunakan gambar sebagai berikut:



c. Menghitung koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (motivasi kerja) atau X_2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\text{koefisien determinasi} = r^2$$

d. Uji t

Langkah-langkah dalam melakukan uji statistik t adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesisnya

Untuk permasalahan pertama:

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$: ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk permasalahan kedua:

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap.

$H_1 : b_2 > 0$: ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) *Level of significance ()* = 0.05

3) Menentukan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $t_0 \leq t$

H_0 ditolak apabila $t_0 > t$

4) Rumus uji statistik

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

5) Kesimpulan

Menyimpulkan apakah t_0 diterima atau ditolak

2. Analisis Regresi Berganda

Sedangkan untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan pelatihan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan persamaan regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

a = bilangan konstan, yang merupakan titik potong sumbu vertikal
(nilai X = 0)

$b_1, b_2 = slope$, yaitu koefisien kecondongan garis

Persamaan untuk mencari a, b_1 , dan b_2 adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \longrightarrow \text{Persamaan 1}$$

$$X_1 Y = a X_1 + b_1 X_1^2 + b_2 X_1 X_2 \longrightarrow \text{Persamaan 2}$$

$$X_2 Y = a X_2 + b_1 X_1 X_2 + b_2 X_2^2 \longrightarrow \text{Persamaan 3}$$

b. Menghitung koefisien determinasi ganda (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi ganda

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstan, yang merupakan titik potong sumbu vertikal

$b_1, b_2 = slope$, yaitu koefisien kecondongan garis

X_1 = motivasi kerja

X_2 = pelatihan kerja

\bar{Y} = rata-rata variabel dependen

n = jumlah unsur sampel

c. Uji F

Langkah-langkah dalam melakukan uji statistik F adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesisnya

$H_0: b_1 = b_2$ $0: \text{tidak ada pengaruh positif motivasi kerja bersama-sama pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan}$

$H_1: b_1 \neq b_2$ $0: \text{ada pengaruh positif dari motivasi kerja bersama-sama pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.}$

- 2) *Level of significance () = 0.05*

- 3) Menentukan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 diterima apabila $F_0 \leq F_{(V1)(V2)}$

H_0 ditolak apabila $F_0 > F_{(V1)(V2)}$

- 4) Rumus uji statistik

$$F_0 = \frac{\frac{R^2}{2}}{\frac{1 - R^2}{(n-3)}}$$

- 5) Kesimpulan

Menyimpulkan apakah F_0 diterima atau ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Penelitian

1. Data Umum

a. Sejarah Berdirinya Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul merupakan kantor yang dipergunakan untuk melayani pelaporan pajak, para wajib pajak diwilayah Kabupaten Bantul. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul ini beralamatkan di Jalan Urip Sumoharjo No. 7 Gose Bantul Yogyakarta. Kantor Pelayanan Pajak ini terletak dipusat kota Kabupaten Bantul, sehingga mempermudah akses pelayanan kepada Wajib Pajak. Gedung Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul ini berlantai empat dan berdiri diatas tanah seluas 1.951 m², dengan luas bangunan 575 m².

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul didirikan pada bulan oktober 2007 berdasarkan keputusan Dirjen Pajak nomor KEP-141/PJ/2007 yang mulai beroperasi tanggal 30 Oktober 2007 dan merupakan hasil pemecahan dari KPP Yogyakarta I.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul merupakan Kantor Pelayanan Pajak modern diwilayah Kanwil DJP Daerah Istimewa Yogyakarta, yang telah mengimplementasikan sistem administrasi perpajakan modern sejak saat memulai beroperasi pada tanggal 30

Oktober 2007. Konsep Modernisasi ditujukan untuk memberikan layanan prima dan pelayanan lebih intensif kepada Wajib Pajak agar terwujud kepatuhan dalam pemenuhan kewajiban perpajakan yang pada akhirnya meningkatkan penerimaan pajak negara.

Pembangunan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul sesuai dengan konsep modernisasi pada Direktorat Jendral Pajak yang merupakan penggabungan dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP), Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan (KP PBB), serta Kantor Pemeriksaan (Karikpa). Namun sejak tanggal 1 Januari 2013 Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan (KP PBB) telah dialihkan ke kantor Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Bantul, alasan dialihkannya PBB ke Pemerintah Daerah adalah Pajak Bumi dan Bangunan merupakan pemasukan untuk masing-masing daerah bukan pemasukan negara, sehingga segala bentuk pelayanan diambil alih oleh Pemerintah Daerah.

Struktur organisasi dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul adalah struktur organisasi yang berbasis pada fungsi dan kegiatan, bukan lagi jenis pajak. Berdasarkan struktur organisasi itu pula, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul terdiri dari sembilan seksi serta satu fungsional pemeriksa pajak, dengan jumlah pegawai sebanyak 74 orang, data jumlah pegawai diambil pada tanggal 7 Mei 2013.

b. Visi dan Misi serta Motto Kantor Pelayanan Pajak (KPP)**Pratama Bantul**

Berikut akan diuraikan mengenai Visi dan Misi serta Motto dari Kantor Pelayanaan Pajak Pratam Bantul:

1) Visi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul

Menjadi kantor pelayanan pajak modern yang memberikan pelayanan prima berlandaskan integritas dan profesionalisme untuk memberikan kepuasan kepada seluruh pemangku kepentingan.

2) Misi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul

Meningkatkan kepatuhan sukarela Wajib Pajak untuk mengamankan penerimaan negara dengan memberikan pelayanan yang prima.

3) Motto Pelayanan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul

Motto Pelayanan dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul adalah “PUAS” yang berarti Prima-Utama-Akurat-Sesuai SOP, diharapkan tujuan untuk mencapai pelayanan prima dapat tercapai.

Penjelasan dari motto tersebut, adalah sebagai berikut:

- a) Prima : selalu memberikan pelayanan prima kepada semua Wajib Pajak

- b) Utama : mengutamakan dan siap membantu Wajib Pajak sesuai dengan peraturan yang berlaku serta tetap berpedoman pada kode etik.
- c) Akurat : memberikan pelayanan dan informasi yang akurat sesuai dengan ketentuan perpajakan yang berlaku.
- d) Sesuai SOP : memberikan pelayanan sesuai dengan standard operating procedures yang telah ditetapkan.

c. Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kantor Pelayanan Pajak (KPP)

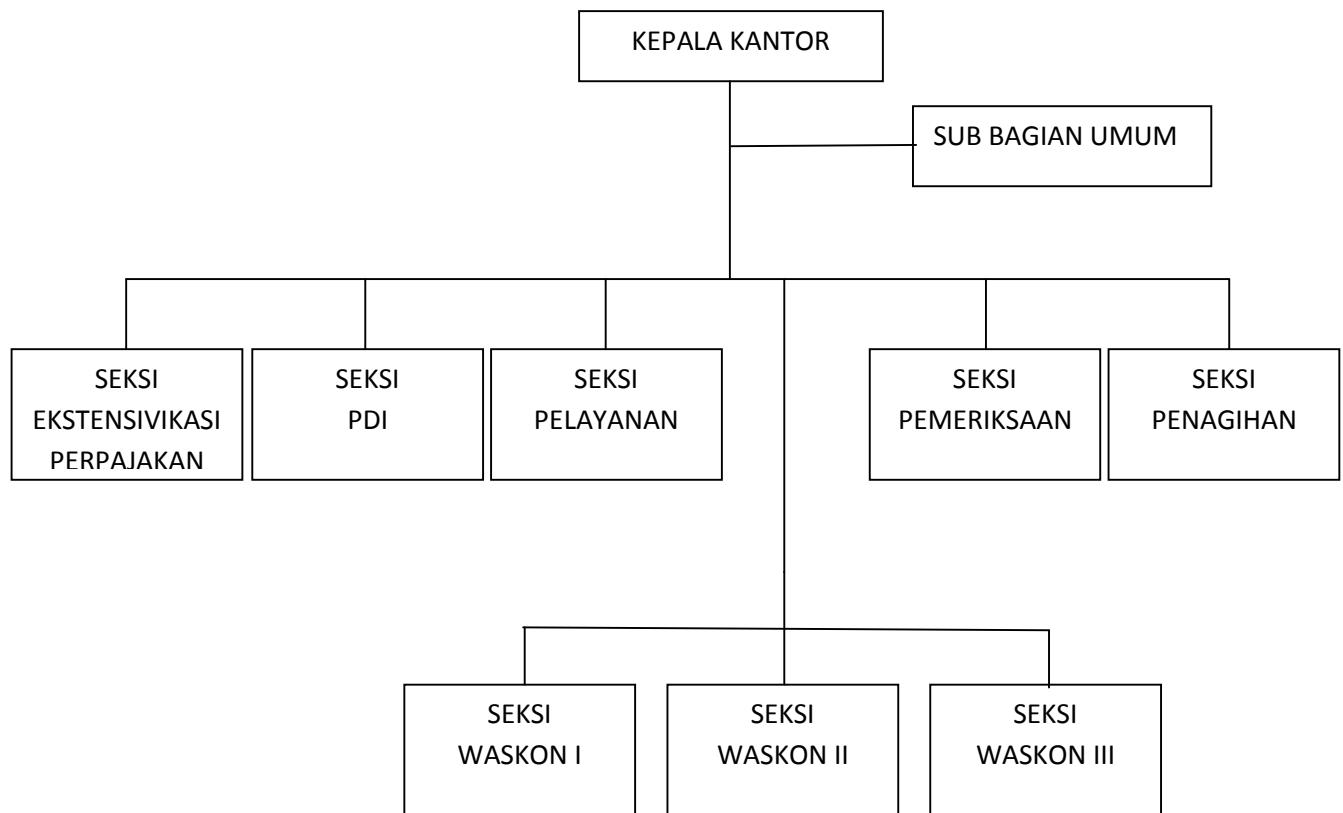
Pratama Bantul

Tugas dan fungsi Kantor Pelayanan Pajak Pratama adalah melaksanakan penyuluhan, pelayanan dan pengawasan pelaksanaan hak dan kewajiban perpajakan khususnya PPh, PPN, PPnBM, Pajak Tidak Langsung Lainnya, dan BPHTB. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, berdasar Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 62/PMK.01/2009 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Pelayanan Pajak Pratama dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang membawahi 1) Sub bagian Umum; 2) Seksi Pengolahan Data dan Informasi; 3) Seksi Pelayanan; 4) Seksi Penagihan; 5) Seksi Pemeriksaan; 6) Seksi Ekstensifikasi Perpajakan; 7) Seksi Pengawasan dan Konsultasi; 8) Kelompok Jabatan Fungsional. Masing-masing menjalankan tugas dan fungsi sebagaimana diatur.

d. Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul

Struktur Organisasi merupakan kerangka yang menunjukkan semua tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi, hubungan antara fungsi organisasi yang memikul tiap-tiap pekerjaan. Struktur organisasi juga dapat menggambarkan besar kecilnya suatu perusahaan. Mengingat hal tersebut, maka struktur organisasi dalam perusahaan mutlak diadakan. Struktur organisasi dan tata kerja Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Kantor
- 2) Sub Bagian Umum
- 3) Seksi Ekstensifikasi Perpajakan
- 4) Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI)
- 5) Seksi Pengawasan dan Konsultasi (Waskom), yang terdiri dari tiga seksi
- 6) Seksi Pelayanan
- 7) Seksi Pemeriksaan
- 8) Seksi Penagihan



Sumber: Sub Bagian Umum

Gambar 1: Struktur Organisasi KPP Pratama Bantul

e. *Job Description Personel Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama*

Bantul

1) Kepala Kantor

Kepala Kantor bertugas mengkoordinir tugas-tugas yang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul sesuai dengan kebijakan, keputusan, dan arahan dari Direktorat Jenderal Pajak serta mengkoordinir pelaksanaan tugas dari masing-masing kepala seksi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul.

2) Sub Bagian Umum

Mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, dan rumah tangga.

3) Seksi Pelayanan

Mempunyai tugas melakukan penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya, penyuluhan perpajakan, pelaksanaan registrasi Wajib Pajak, serta melakukan kerjasama perpajakan.

4) Seksi Pengolahan Data dan Informasi

Mempunyai tugas melakukan pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data, penyajian informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, urusan tata usaha penerimaan perpajakan, pengalokasian Pajak Bumi dan Bangunan dan Bea Perolehan Hak atas Tanah dan Bangunan, pelayanan dukungan teknis komputer,

pemantauan aplikasi e-SPT dan e- Filling, pelaksanaan i-SISMIOP dan SIG, serta penyiapan laporan kinerja.

5) Seksi Penagihan

Mempunyai tugas melakukan urusan penatausahaan piutang pajak, penundaan dan angsuran tunggakan pajak, penagihan aktif, usulan penghapusan piutang pajak, serta penyimpanan dokumen-dokumen penagihan.

6) Seksi Ektensifikasi Perpajakan

Mempunyai tugas melakukan pengamatan potensi perpajakan, pendataan objek dan subjek pajak, pembentukan dan pemutakhiran basis data nilai objek pajak dalam menunjang ekstensifikasi.

7) Seksi Pengawasan dan Konsultasi

Mempunyai tugas melakukan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak, bimbingan/himbauan kepada Wajib Pajak dan konsultasi teknis perpajakan, penyusunan profil Wajib Pajak, analisis kinerja Wajib Pajak, rekonsiliasi data Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi, usulan pembetulan ketetapan pajak, serta melakukan evaluasi hasil banding. Di KPP Pratama Bantul terdapat 3 Seksi Pengawasan dan Konsultasi, dimana terdapat 7 Account Representative pada masing-masing seksi.

8) Seksi Pemeriksaan

Mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana pemeriksaan, pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan dan

penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak serta administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya.

9) Kelompok Fungsional Pemeriksa Pajak

Merupakan unit non eselon yang mempunyai tugas melakukan pemeriksaan pajak terkait pengujian kepatuhan pelaksanaan kewajiban perpajakan. Bersama dengan Seksi Penagihan menjalankan fungsi *law enforcement*.

f. Komposisi Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama

Bantul

Berikut akan diuraikan mengenai komposisi karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Bantul berdasarkan jabatan dan sub bagian, berikut disajikan dalam tabel:

Tabel 3. Komposisi Karyawan Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah
Kepala Kantor	1
Kepala Seksi	9
Fungsional Pemeriksa	6
Pelaksana	34
Account Representative	22
Juru Sita	2
Total	74

Tabel 4. Komposisi Karyawan Berdasarkan Seksi / Sub Bagian

Sub Bagian	Jumlah
Kepala Kantor	1
Sub Bagian Umum	9
Pelayanan	13
Pengolahan Data dan Informasi	8
Seksi Pemeriksaan	4
Seksi Panagihan	4
Seksi Ekstensifikasi Perpajakan	4
Fungsional Pemeriksa Pajak	6
Seksi Pengawasan dan Konsultasi	25
Total	74

Sumber: Sub bagian umum

g. Layanan Unggulan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Patama Bantul

Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, Kesempurnaan adalah nilai-nilai Kementerian Keuangan yang juga menjadi pegangan bagi seluruh pegawai KPP Pratama Bantul untuk selalu berusaha memberi yang terbaik untuk masyarakat dan khususnya Wajib Pajak. Salah satu wujud nyata implementasi nilai-nilai tersebut adalah ditetapkannya 16 Layanan Unggulan Di Bidang Perpajakan. Seluruh pelayanan yang diberikan tersebut tidak dipungut biaya apapun. Ke-16 Layanan Unggulan Di Bidang Perpajakan tersebut adalah :

Tabel 5. Layanan Unggulan KPP Pratama Bantul

No.	Jenis Layanan	Penghitungan Jangka Waktu Penyelesaian
1	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Pendaftaran Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)	1 (satu) hari kerja sejak permohonan pendaftaran NPWP diterima secara lengkap atau 1 (satu) hari kerja sejak informasi pendaftaran melalui Sistem e-Registration diterima Kantor Pelayanan Pajak (KPP), sepanjang permohonan pendaftaran NPWP diisi secara lengkap.
2	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak (PKP)	1 (satu) hari kerja sejak permohonan diterima lengkap.
3	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Pengembalian Kelebihan Pembayaran Pajak Pertambahan Nilai (PPN)	<p>a. 7 (tujuh) hari sejak saat diterimanya permohonan secara lengkap, dalam hal permohonan pengembalian diajukan oleh Wajib Pajak yang memenuhi kriteria tertentu (WP Patuh) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17C Undang-Undang nomor 6 TAHUN 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UNDANG-UNDANG nomor 16 TAHUN 2009 (melalui penelitian).</p> <p>b. 1 (satu) bulan sejak saat diterimanya permohonan secara lengkap, dalam hal permohonan pengembalian diajukan oleh Wajib Pajak yang memenuhi persyaratan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17D Undang-Undang nomor 6 TAHUN 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UNDANG-UNDANG nomor 16 TAHUN 2009 (melalui penelitian).</p> <p>c. Permohonan pengembalian kelebihan pembayaran pajak selain permohonan pengembalian kelebihan pembayaran pajak dari Wajib Pajak tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17C atau Pasal 17D Undang-Undang nomor 6 TAHUN 1983 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UNDANG-UNDANG nomor 16 TAHUN 2009 yang dilakukan dengan:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Pemeriksaan Kantor paling lama 6 (enam) bulan yang dihitung sejak tanggal Wajib Pajak datang memenuhi surat panggilan dalam rangka Pemeriksaan Kantor sampai dengan tanggal Laporan Hasil Pemeriksaan; ○ Pemeriksaan Lapangan paling lama 8 (delapan) bulan yang dihitung sejak tanggal Surat Perintah Pemeriksaan sampai dengan tanggal Laporan Hasil Pemeriksaan.
4	Pelayanan Penerbitan Surat Perintah Membayar Kelebihan Pajak (SPMKP)	<p>3 (tiga) minggu sejak:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Surat Ketetapan Pajak Lebih Bayar (SKPLB)/Surat Keputusan Pengembalian Pendahuluan Kelebihan Pajak (SKPPKP) diterbitkan; b. Surat Keputusan (SK) Keberatan, SK Pembetulan, SK Pengurangan Sanksi Administrasi atau SK Penghapusan Sanksi Administrasi, SK Pengurangan Ketetapan Pajak atau SK Pembatalan Ketetapan Pajak, yang menyebabkan terjadinya kelebihan pembayaran pajak, diterbitkan; c. Putusan Banding atau Putusan Peninjauan Kembali, yang menyebabkan terjadinya kelebihan pembayaran pajak, diterima kantor Direktorat Jenderal Pajak yang berwenang melaksanakan Putusan Banding atau Putusan Peninjauan Kembali.
5	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Keberatan Penetapan Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, dan Pajak Penjualan atas Barang Mewah	9 (sembilan) bulan sejak tanggal surat permohonan diterima.
6	Pelayanan Penyelesaian Surat Keberatan Bebas (SKB) Pemungutan PPh Pasal 22 Impor	5 (lima) hari kerja sejak surat permohonan diterima lengkap
7	Pelayanan Penyelesaian	<ol style="list-style-type: none"> a. KPP Pratama dalam jangka waktu paling

	Permohonan Pengurangan PBB	lama 2 (dua) bulan sejak permohonan pengurangan diterima, b. Kantor Wilayah DJP dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak permohonan pengurangan diterima, c. Kantor Pusat DJP dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) bulan sejak permohonan pengurangan diterima.
8	Pelayanan Pendaftaran Obyek Pajak Baru dengan Penelitian Kantor	3 (tiga) hari kerja sejak surat permohonan diterima lengkap.
9	Pelayanan Penyelesaian Mutasi Seluruhnya Obyek dan Subjek PBB	5 (lima) hari kerja sejak surat permohonan diterima lengkap.
10	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Surat Keterangan Bebas (SKB) Pemotongan PPh Pasal 23	1 (satu) bulan sejak permohonan Wajib Pajak diterima secara lengkap.
11	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Surat Keterangan Bebas (SKB) Pemotongan PPh Atas Bunga Deposito dan Tabungan Serta Diskonto SBI yang Diterima atau Diperoleh Dana Pensiun Yang Pendiriannya telah Disahkan oleh Menteri Keuangan	7 (tujuh) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap.
12	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Surat Keterangan Bebas (SKB) PPh atas Penghasilan dari Pengalihan Hak atas Tanah dan/atau Bangunan	3 (tiga) hari kerja sejak tanggal surat permohonan Surat Keterangan Bebas Pajak Penghasilan atas Penghasilan dari pengalihan hak atas tanah dan/atau bangunan diterima secara lengkap.
13	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Surat Keterangan Bebas (SKB) PPN atas Barang Kena Pajak (BKP) Tertentu	5 (lima) hari kerja setelah surat permohonan diterima secara lengkap.
14	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Keberatan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)	9 (sembilan) bulan sejak surat permohonan diterima.

15	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Pengurangan atau Penghapusan Sanksi Administrasi	6 (enam) bulan sejak tanggal diterimanya berkas permohonan lengkap.
16	Pelayanan Penyelesaian Permohonan Pengurangan atau Pembatalan Ketetapan Pajak yang Tidak Benar	6 (enam) bulan sejak tanggal diterimanya berkas lengkap permohonan Wajib Pajak.

h. Sarana dan Prasarana Penunjang Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Bantul

KPP Pratama Bantul menyediakan berbagai sarana dan prasarana penunjang demi terciptanya tempat kerja yang kondusif bagi pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Selain itu disediakan pula sarana dan prasarana dalam rangka meningkat kemudahan, kenyamanan serta keamanan Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan kewajibannya. Sarana dan prasarana penunjang meliputi : 1) gedung kantor dan sarana serta prasarana kerja; 2) penggunaan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan, melakukan pengawasan atau memberikan informasi kepada Wajib Pajak; 3) sarana dan prasarana penunjang lainnya demi kemudahan, kenyamanan serta keamanan pegawai maupun Wajib Pajak.

1) Gedung dan Sarana serta Prasarana Kerja

Gedung berlantai 4 di Jalan Urip Sumoharjo No 7 Gose Bantul yang dilengkapi dengan lift serta pendingin udara (AC) di seluruh lantai. Gedung ini dilengkapi pula dengan pintu-pintu emergency dan fasilitas pemadam api. Selain itu, gedung ini memiliki pula

genset sebagai sumber energi cadangan apabila listrik PLN padam. Tempat parkir kendaraan roda dua dan roda empat yang tertata dengan tertib, rapi, aman dan nyaman. Lokasi parkir berada halaman depan serta *basement*. Ruang rapat dan aula yang difungsikan bagi ruang pertemuan seperti rapat-rapat intern, *in-house training*, forum AR, sosialisasi, kelas pajak dan sebagainya. Masing-masing ruang dilengkapi dengan proyektor dan *sound system*. Dua buah toilet di masing-masing lantai yang selalu terjaga kebersihannya. Sarana bagi Wajib Pajak yang *disable*. Ruang berkas yang dilengkapi dengan *mobile filling*. Ruang laktasi bagi ibu menyusui, baik pegawai maupun Wajib Pajak. Ruang konsultasi dan ruang *closing* yang memadai dan nyaman. CCTV yang terpasang di 16 titik guna keamanan dan pengawasan. Mushola serta kantin di basement yang diperuntukkan bagi pegawai dan Wajib Pajak. Ruang kerja yang *layout*-nya disesuaikan dengan kebutuhan dan fungsinya. Masing-masing dilengkapi meja dan kursi kerja yang nyaman serta almari bagi setiap pegawai. Fasilitas dispenser dan printer laser untuk setiap ruangan. Komputer dengan spesifikasi yang memadai bagi setiap pegawai. Sarana telepon, mesin fotocopy, *scanner*, faksimili, untuk menunjang pelaksanaan tugas.

2) Tegnologi Informasi

Salah satu penunjang dalam suksesnya kinerja Direktorat Jenderal Pajak (DJP) adalah pemanfaatan teknologi informasi.

Berbagai fasilitas untuk kemudahan dan kenyamanan pelayanan kepada Wajib Pajak dilakukan dengan mengoptimalkan pemanfaatan perkembangan dan kemajuan teknologi informasi. Demikian juga untuk memudahkan pelayanan dan pengawasan terhadap Wajib Pajak serta meningkatkan produktivitas pegawai. Sistem administrasi perpajakan modern merupakan suatu sistem yang berbasis teknologi informasi. Sistem ini menerapkan *case management* (manajemen kasus) dan *workflow system* (alur kerja), sehingga memungkinkan setiap proses kegiatan menjadi terukur dan terkontrol. Pemanfaatan internet untuk pelayanan atau penggalian potensi perpajakan maupun pengawasan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu setiap seluruh pegawai KPP Pratama Bantul diberikan fasilitas akses internet. Setiap *Account Representative* wajib mempunyai alamat *e-mail* serta menyampaikannya ke Wajib Pajak yang menjadi wewenangnya. Beberapa aplikasi yang digunakan KPP Pratama Bantul, dan digunakan oleh hampir seluruh KPP di Indonesia, dalam rangka kemudahan pelayanan maupun pengawasan adalah sebagai berikut :

a) Portal DJP

Portal ini merupakan situs intranet DJP yang berisikan informasi, baik kegiatan maupun ketentuan, serta informasi-informasi lain terkait dengan pengawasan dan penggalian potensi perpajakan, termasuk *dashboard* kinerja penerimaan kantor. Untuk data dan

informasi tertentu diperlukan otorisasi khusus untuk dapat mengaksesnya.

b) Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP)

SIDJP merupakan sistem yang berbasis manajemen kasus (*case management*) dan alur kerja (*work flow*). Melalui manajemen kasus pegawai dapat mengetahui kasus mana yang didistribusikan kepadanya, kasus mana yang harus diproses dengan skala prioritas yang telah diterapkan, selain itu dengan sistem ini dokumen keluaran menjadi terstandarisasi. Sistem alur kerja menghubungkan suatu tugas dengan tugas yang lain sampai tugas tersebut selesai.

c) *E- Registration*

Sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pajak nomor : KEP-173/ PJ./2004 tanggal 29 November 2004, masyarakat dapat mengajukan permohonan NPWP, pengukuhan PKP, perubahan identitas Wajib Pajak, penghapusan NPWP dan pencabutan pengukuhan PKP secara online melalui *sistem e-registration* yang dapat diakses melalui www.pajak.go.id.

d) *E-Filling*

Wajib Pajak dapat menyampaikan Surat Pemberitahuan (SPT) secara elektronik melalui satu atau beberapa perusahaan jasa penyedia jasa aplikasi (ASP) yang ditunjuk oleh DJP. Wajib Pajak yang menyampaikan SPT secara *e-filling* harus mempunyai

Electronic Filing Identification Number (e-FIN) dan memperoleh digital certificate dari DJP yang berfungsi sebagai pengaman data Wajib Pajak dalam setiap proses penyampaian *e-filling* ke DJP.

e) *Online Payment*

Sistem pembayaran *online* dapat dilakukan melalui bank persepsi secara *on line* yang disediakan oleh masing-masing bank persepsi. Sistem ini menghubungkan bank, Ditjen Perbendaharaan dan Kekayaan Negara (DJPKN) dan Direktorat Jenderal Pajak. Setiap pembayaran yang direkam oleh bank, secara bersamaan tercatat di DJPKN dan DJP.

f) *E-SPT*

Secara bertahap seluruh pelaporan Surat Pemberitahuan, baik masa maupun tahunan, akan diarahkan menuju sistem pelaporan secara elektronik atau disebut *e-SPT*. Data yang disampaikan Wajib Pajak dalam *e-SPT* akan ditransfer ke SIDJP segera setelah diterima dan divalidasi. Data ini akan secara otomatis akan dibukukan ke dalam rekening Wajib Pajak yang bersangkutan.

g) *Approweb*

Merupakan aplikasi yang digunakan *Account Representative* untuk melakukan pengawasan kewajiban perpajakan Wajib Pajak. Aplikasi ini sekaligus merupakan alat monitoring aktivitas *Account Representative* khususnya dalam melakukan penggalian potensi perpajakan, seperti himbauan pembetulan SPT.

h) Analisis Laporan Pemeriksaan Pajak (ALPP)

Merupakan aplikasi yang digunakan untuk melakukan monitoring kegiatan pemeriksaan pajak, sekaligus merupakan alat monitoring kinerja pejabat fungsional pemeriksa pajak. Saat ini aplikasi ini sedang di-*upgrade* sehingga terintegrasi dan dapat memonitor kegiatan penagihan.

i) Sistem Keuangan, Kepegawaian dan Aktiva (SIKKA)

Merupakan aplikasi kepegawaian yang menyajikan data dan informasi masing-masing pegawai. Aplikasi ini juga merupakan layanan mandiri pegawai terkait dengan kepegawaian seperti permohonan cuti, permohonan ijin dan sebagainya.

3) Sarana dan prasarana penunjang lainnya

- a) Satuan Pengaman (Satpam) merupakan ujung tombak penjaga keamanan kantor, sehingga pegawai dan Wajib Pajak merasa aman berada di lingkungan KPP Pratama Bantul.
- b) Kendaraan dinas dan sopir yang selalu siap menunjang kegiatan pelayanan, pegawasan maupun penyuluhan.
- c) *Cleaning service* yang bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kantor.
- d) Kantor kas Bank Pembangunan Daerah Bantul yang memudahkan Wajib Pajak melakukan pembayaran pajak, lokasi kantor kas ini berada satu lantai dengan Tempat Pelayanan Terpadu (TPT).

- e) Anjungan Tunai Mandiri (ATM) Bank BRI yang berada di halaman depan KPP Pratama Bantul.
- f) Poliklinik bagi pegawai yang berada di lantai 4, yang dikunjungi dokter satu kali dalam satu minggu.
- g) Fasilitas olah raga (tenis meja) sebagai sarana rekreasional dan kesehatan pada saat istirahat atau hari libur.

2. Data Khusus

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan KPP Pratama Bantul maka data yang dipakai dalam penelitian ini berupa Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Data diambil melalui angket penelitian yang hasilnya adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bantul

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuisioner yang dilakukan pada 74 karyawan pada KPP Pratama Bantul. Secara lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 19 yang terlampir.

$$n = 74 \quad Y = 3200 \quad X_1 = 3028$$

$$X_1^2 = 124.926 \quad X_1Y = 131.546 \quad Y^2 = 139.220$$

Berdasarkan data di atas, maka selanjutnya dilakukan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bantul

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuisioner yang dilakukan pada 74 karyawan pada KPP Pratama Bantul. Secara lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 20 yang terlampir.

$$\begin{array}{lll} n & = 74 & Y = 3200 \quad X_2 = 2982 \\ X_2^2 & = 121.434 & X_2Y = 129.570 \quad Y^2 = 139.220 \end{array}$$

Berdasarkan data di atas, maka selanjutnya dilakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bantul

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuisioner yang dilakukan pada 74 karyawan pada KPP Pratama Bantul. Secara lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 21 yang terlampir.

$$\begin{array}{lll}
 n & = 74 & \\
 X_1 & = 3028 & X_2 = 2982 \\
 Y & = 3200 & X_1^2 = 124.926 \quad X_2^2 = 121.434 \\
 Y^2 & = 139.220 & X_1Y = 131.546 \quad X_2Y = 129.570 \\
 X_1X_2 & = 122.777
 \end{array}$$

Berdasarkan data di atas, maka selanjutnya dilakukan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

B. Analisis Data

Guna menjawab permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul, maka pada bab ini akan dibahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan data yang didapatkan melalui kuisioner yang telah diisi oleh 74 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bantul. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang digunakan adalah regresi sederhana untuk pengujian hipotesis 1 dan 2, sedangkan hipotesis 3 adalah menggunakan regresi berganda. Perhitungan yang dipakai adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KPP Pratama Bantul

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan beberapa langkah, yaitu:

- Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Persamaan } Y = a + bX_1$$

$$b = \frac{n(\bar{X}_1\bar{Y}) - (\bar{X}_1)(\bar{Y})}{n(\bar{X}_1^2) - (\bar{X}_1)^2}$$

$$b = \frac{74(131.546) - (3.028)(3.200)}{74(124.926) - (3.028)^2}$$

$$b = 0,59155$$

$$a = \frac{(\bar{Y}) - b(\bar{X}_1)}{n}$$

$$a = \frac{(3.200) - 0,59155(3.028)}{74}$$

$$a = 19,03766$$

persamaan garis regresi linier sederhananya adalah:

$$Y = 19,03766 + 0,59155X_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan), artinya ketika variabel X_1 (motivasi kerja) dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Sebagai contoh apabila nilai variabel X_1 (motivasi kerja) dinaikkan sebesar 1 (satu) maka nilai Y (kinerja karyawan) diproyeksikan sebagai berikut :

$$Y = 19,03766 + 0,59155 X_1$$

$$Y = 19,03766 + 0,59155 (1)$$

$$Y = 19,62921$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai Y (Kinerja Karyawan) naik menjadi 19,62921.

b. Koefisien Korelasi

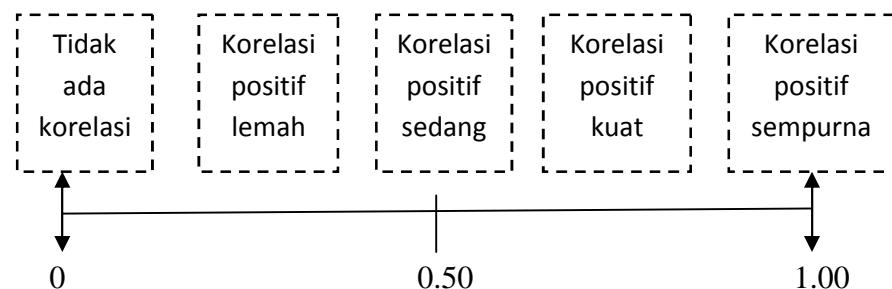
Koefisien korelasi menggambarkan keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{[\sum (X_1^2) - (\sum X_1)^2][\sum (Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

$$r = \frac{74(131.546) - (3.028)(3.200)}{\sqrt{[74(124.926) - (3.028)^2][74(139.220) - (3.200)^2]}}$$

$$r = 0,65235$$

Berdasarkan nilai korelasi yang telah diketahui maka untuk dapat menilai kuat lemahnya tingkat korelasi antara variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari besaran skala perhitungan berikut :



Berdasarkan gambar di atas maka nilai $r = 0,65235$ berada pada interval koefisien $0.50 - 0.100$, itu artinya antara X_1 (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan positif kuat.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{koefisien determinasi} &= r^2 \\
 &= (0,65235)^2 \\
 &= 0,42556 \\
 &= 42,56\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 42,56%, yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul adalah sebesar 42,56%, sedangkan sisanya sebesar 58,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), apakah pengaruh tersebut positif atau tidak. Dalam melakukan pengujian, langkahnya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 > 0$: ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria pengujian

Nilai t tabel $t_{0,05(74)} = 1,6658$ maka

H_0 diterima apabila $t_0 \leq t$ atau $t_0 \leq 1,6658$

H_0 ditolak apabila $t_0 > t$ atau $t_0 > 1,6658$

3) Perhitungan

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{0,65235\sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,42556}}$$

$$t_0 = 7,30337$$

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t hitung sebesar 7,30337 sedangkan t tabel sebesar 1,6658. Pengujian ini berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) H_0 diterima apabila $t_0 \leq t$
- b) H_0 ditolak apabila $t_0 > t$

Keterangan:

H_0 : tidak ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan, didapat hasil $7,30337 > 1,6658$ (t hitung $> t$ tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan beberapa langkah, yaitu:

a. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel, yaitu variabel X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Persamaan } Y = a + bX_2$$

$$b = \frac{n(\bar{X}_2\bar{Y}) - (\bar{X}_2)(\bar{Y})}{n(\bar{X}_2^2) - (\bar{X}_2)^2}$$

$$b = \frac{74(129.570) - (2.982)(3.200)}{74(121.434) - (2.982)^2}$$

$$b = 0,48810$$

$$a = \frac{(\bar{Y}) - b(\bar{X}_2)}{n}$$

$$a = \frac{(3.200) - 0,48810(2.982)}{74}$$

$$a = 23,57413$$

Dari perhitungan diatas $a = 23,57413$ dan $b = 0,48810$; maka persamaan garis regresi linier sederhananya adalah:

$$Y = 23,57413 + 0,48810X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a dan b positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X_2 (pelatihan kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan), artinya ketika variabel X_2 (pelatihan kerja) dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X_2 . Sebagai contoh apabila nilai variabel X_2 (pelatihan kerja) dinaikkan sebesar 1 (satu) maka nilai Y (kinerja karyawan) diproyeksikan sebagai berikut :

$$Y = 23,57413 + 0,48810 X_2$$

$$Y = 23,57413 + 0,48810 (1)$$

$$Y = 24,06223$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai Y (Kinerja Karyawan) naik menjadi 24,06223.

b. Koefisien Korelasi

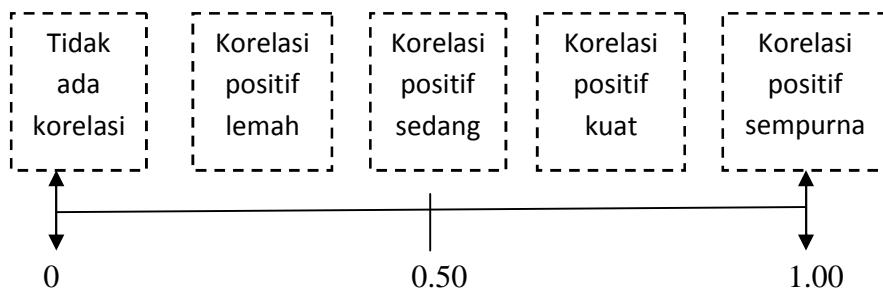
Koefisien korelasi menggambarkan keeratan hubungan antara dua variabel, yaitu variabel X_2 (pelatihan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{[n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

$$r = \frac{74(129.570) - (2.982)(3.200)}{\sqrt{[74(121.434) - (2.982)^2][74(139.220) - (3.200)^2]}}$$

$$r = 0,59899$$

Berdasarkan nilai korelasi yang telah diketahui maka untuk dapat menilai kuat lemahnya tingkat korelasi antara variabel X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari besaran skala perhitungan berikut :



Berdasarkan gambar di atas maka nilai $r = 0,59899$ berada pada interval koefisien $0.50 - 0.100$, itu artinya antara X_2 (pelatihan kerja) dan Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan positif kuat.

c. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{koefisien determinasi} = r^2$$

$$= (0,59899)^2$$

$$= 0,35879$$

$$= 35,88\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 35,88%, yang berarti pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul adalah sebesar 35,88%, sedangkan sisanya sebesar 64,12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

d. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (pelatihan kerja), apakah pengaruh tersebut positif atau tidak. Dalam melakukan pengujian, langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 > 0$: ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria pengujian

Nilai t tabel $t_{0,05(74)} = 1,6658$ maka

H_0 diterima apabila $t_0 \leq t$ atau $t_0 \leq 1,6658$

H_0 ditolak apabila $t_0 > t$ atau $t_0 > 1,6658$

3) Perhitungan

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{0,59899\sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,35879}}$$

$$t_0 = 6,34722$$

Berdasarkan perhitungan, diperoleh t hitung sebesar 6,34722 sedangkan t tabel sebesar 1,6658. Pengujian ini berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) H_0 diterima apabila $t_0 \leq t$
- b) H_0 ditolak apabila $t_0 > t$

Keterangan:

H_0 : tidak ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan, didapat hasil $6,34722 > 1,6658$ (t hitung $> t$ tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan beberapa langkah, yaitu:

- a. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara tiga variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi) dan variabel X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dalam menentukan persamaan garis regresi ganda ini, menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = Na + b_1 X_1 + b_2 X_2 \longrightarrow \text{Persamaan 1}$$

$$X_1 Y = a X_1 + b_1 X_1^2 + b_2 X_1 X_2 \longrightarrow \text{Persamaan 2}$$

$$X_2 Y = a X_2 + b_1 X_1 X_2 + b_2 X_2^2 \longrightarrow \text{Persamaan 3}$$

Persamaan 1 dan 2 menghasilkan persamaan 4

$$3.200 = 74 a + 3.028 b_1 + 2.982 b_2 \rightarrow \text{Persamaan 1x3.028}$$

$$131.546 = 3028 a + 124.926 b_1 + 122.777 b_2 \rightarrow \text{Persamaan 2x74}$$

$$9.689.600 = 224.072 a + 9.168.784 b_1 + 9.029.496 b_2$$

$$\underline{9.734.404 = 224.072 a + 9.244.524 b_1 + 9.085.498 b_2} \underline{-}$$

$$44.804 = 75.740 b_1 + 5.6002 b_2 \longrightarrow \text{Persamaan 4}$$

Persamaan 1 dan 4 menghasilkan persamaan 5

$$3.200 = 74 a + 3.028 b_1 + 2.982 b_2 \rightarrow \text{Persamaan 1x2.982}$$

$$129.570 = 2.982 a + 122.777 b_1 + 121.434 b_2 \rightarrow \text{Persamaan 3x74}$$

$$9.542.400 = 220.668 a + 9.029.496 b_1 + 8.892.324 b_2$$

$$\underline{9.588.180 = 220.668 a + 9.085.498 b_1 + 8.986.116 b_2} \underline{-}$$

$$45.780 = 56.002 b_1 + 93.792 b_2 \longrightarrow \text{Persamaan 5}$$

Dari persamaan 4 dan 5 diperoleh konstanta b_2

$$44.804 = 75.740 b_1 + 5.6002 b_2 \quad \longrightarrow \text{Persamaan } 4x56.002$$

$$45.780 = 56.002 b_1 + 93.792 b_2 \quad \longrightarrow \text{Persamaan } 5x75.740$$

$$2.509.113.608 = 4.241.591.480 b_1 + 3.136.224.004 b_2$$

$$\underline{3.467.377.200 = 4.241.591.480 b_1 + 7.103.806.080 b_2 -}$$

$$958.263.592 = 3.967.582.076 b_2$$

$$b_2 = 0,24152$$

Nilai b_2 disubstitusikan pada persamaan 4 diperoleh konstanta b_1 :

$$44.804 = 75.740 b_1 + 5.6002 (0,24152)$$

$$44.804 = 75.740 b_1 + 13.525,60304$$

$$b_1 = 0,41297$$

Nilai b_2 dan b_1 disubstitusikan pada persamaan 1, diperoleh konstanta a

$$3.200 = 74 a + 3.028 (0,41297) + 2.982 (0,24152)$$

$$3.200 = 74 a + 1.250,47316 + 720,21264$$

$$a = 16,61234$$

Dari perhitungan diatas $a = 16,61234$; $b_1 = 0,41297$; $b_2 = 0,24152$ maka persamaan garis regresi gandanya adalah:

$$Y = 16,61234 + 0,41297 X_1 + 0,24152 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai a, b, dan c positif.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X_1 (motivasi kerja) dan variabel X_2 (pelatihan kerja) berpengaruh positif terhadap variabel Y (kinerja karyawan), artinya ketika variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pelatihan kerja) bersama-sama dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 dan X_2 . Sebagai contoh apabila nilai variabel X_1 (motivasi Kerja) dinaikkan

sebesar 1 (satu), dan X_2 (pelatihan kerja) juga dinaikkan sebesar 1 (satu) maka nilai Y (kinerja karyawan) diproyeksikan sebagai berikut :

$$Y = 16,61234 + 0,41297 X_1 + 0,24152 X_2$$

$$Y = 16,61234 + 0,41297 (1) + 0,24152 (1)$$

$$Y = 17,26683$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai Y (kinerja karyawan) naik menjadi 17,26683.

b. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pelatihan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{a\sum Y + b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y - n\bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n\bar{Y}^2}$$

$$R^2 = \frac{(16,61235)(3.200) + (0,41297)(131.546) + (0,24152)(129.570) - (74)(43,24)^2}{139.220 - (74)(43,24)^2}$$

$$R^2 = 0,48725$$

$$R^2 = 48,73\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 48,73%, yang berarti pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul adalah sebesar 48,73%, sedangkan sisanya sebesar 51,27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel, yaitu variabel X_1 (motivasi kerja) dan variabel X_2 (pelatihan kerja) bersama-sama terhadap variabel Y (pelatihan kerja), apakah pengaruh tersebut positif atau tidak. Dalam melakukan pengujian, langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesisnya

$H_0: b_1: b_2 = 0$: tidak ada pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1: b_1: b_2 > 0$: ada pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria pengujian

Nilai F tabel $F_{(V1)(V2)}$

$$V_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$V_2 = n - 3 = 74 - 3 = 71$$

$$F_{0,05(2)(71)} = 3,122; \text{ maka}$$

H_0 diterima apabila $F_0 \leq F_{(V1)(V2)}$ atau $F_0 \leq 3,122$

H_0 ditolak apabila $F_0 > F_{(V1)(V2)}$ atau $F_0 > 3,122$

3) Perhitungan

$$F_0 = \frac{\frac{R^2}{2}}{\frac{1 - R^2}{(n - 3)}}$$

$$F_0 = \frac{\frac{0,48725}{2}}{\frac{1 - 0,48725}{74 - 3}}$$

$$F_0 = 33,74$$

Berdasarkan perhitungan, diperoleh F hitung sebesar 33,74 sedangkan F tabel sebesar 3,122. Pengujian ini berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) H_0 diterima apabila $F_0 \leq F_{(V1)(V2)}$
- b) H_0 ditolak apabila $F_0 > F_{(V1)(V2)}$

Keterangan:

H_0 : tidak ada pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : ada pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan, didapat hasil $33,74 > 3,122$ (F hitung $> F$ tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

C. Pembahasan

Berikut akan dibahas hasil dari penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja yang diberikan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila terpenuhi akan kebutuhannya, selain itu dengan adanya motivasi karyawan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin guna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya motivasi kerja, karyawan akan tetap bekerja namun hasilnya belum tentu maksimal.

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas diperoleh persamaan, yaitu: $Y = 19,03766 + 0,59155X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai X_1 (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya ketika variabel X_1 (motivasi kerja) dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 . Sebagai contoh apabila nilai variabel X_1 (motivasi kerja) dinaikkan sebesar 1 (satu) maka nilai Y (kinerja karyawan) naik menjadi 19,62921.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, nilai $r = 0,65235$. Nilai tersebut berada pada interval koefisien $0.50 - 0.100$, itu artinya antara X_1 (motivasi kerja) dan Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan positif kuat.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 42,56%, yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul adalah sebesar 42,56%, sedangkan sisanya sebesar 58,44% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil dari uji t, didapatkan hasil $7,30337 > 1,6658$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Kinerja karyawan tidak lepas dari pelatihan kerja yang diberikan, seorang karyawan akan bekerja dengan maksimal apabila karyawan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan. Dengan memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat menyelesaikan perkerjaannya dengan mudah dan dengan hasil yang memuaskan, sehingga peran pelatihan kerja sangat penting sekali guna menghasilkan kinerja yang baik. Apalagi dengan banyaknya peraturan dan ketetapan yang baru, karyawan dituntut untuk selalu dapat mengikutiinya.

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas diperoleh persamaan, yaitu: $Y = 23,57413 + 0,48810X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai X_2 (pelatihan kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya ketika variabel X_2 (pelatihan kerja) dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X_2 . Sebagai

contoh apabila nilai variabel X_2 (pelatihan kerja) dinaikkan sebesar 1 (satu) maka nilai Y (kinerja karyawan) naik menjadi 24,06223.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi diatas, nilai $r = 0,59899$. Nilai tersebut berada pada interval koefisien $0.50 - 0.100$, itu artinya antara X_2 (pelatihan kerja) dan Y (kinerja karyawan) memiliki hubungan positif kuat.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 35,88%, yang berarti pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul adalah sebesar 35,88%, sedangkan sisanya sebesar 64,12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil dari uji t , didapat hasil $6,34722 > 1,6658$ (t hitung $> t$ tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

Kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja dan pelatihan kerja yang diberikan, seperti diuraikan diatas motivasi kerja dan pelatihan kerja

sangat penting sekali digunakan dalam rangka pencapaian kinerja karyawan. Apabila kedua unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi diatas diperoleh persamaan, yaitu: $Y = 16,61234 + 0,41297 X_1 + 0,24152 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pelatihan kerja) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja karyawan). Artinya ketika variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pelatihan kerja) bersama-sama dinaikkan maka nilai Y (kinerja karyawan) akan naik mengikuti perubahan variabel X_1 dan X_2 . Sebagai contoh apabila nilai variabel X_1 (motivasi Kerja) dinaikkan sebesar 1 (satu), dan X_2 (pelatihan kerja) juga dinaikkan sebesar 1 (satu) maka nilai Y (kinerja karyawan) naik menjadi 17,26683.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 48,73%, yang berarti pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul adalah sebesar 48,73%, sedangkan sisanya sebesar 51,27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan perhitungan uji F diatas, didapat hasil $33,74 > 3,122$ (F hitung $>$ F tabel) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini, variabel dependen dipengaruhi oleh variabel indendenden sebesar 48,73%, sedangkan sisanya sebesar 51,27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada penelitian ini, yang diteliti hanyalah 2 variabel indenpenden saja. Peneliti tidak meneliti keseluruhan variabel indenpenden yang mempengaruhi variabel dependen.
2. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data sehingga data yang dihasilkan mempunyai kesempatan lebih besar terjadi bias. Kemungkinan adanya bias tersebut disebabkan adanya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Selain itu, dalam penelitian ini kuisioner belum diuji coba terlebih dahulu sebelum disebarluaskan, sehingga kesempatan terjadinya bias lebih besar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukan hubungan positif kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai $r = 0,65235$. Uji t yang menunjukan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($7,30337 > 1,6658$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 42,56%, yang berarti bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,56%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukan dengan hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukan hubungan positif kuat antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai $r = 0,59899$. Uji t yang menunjukan t hitung lebih besar dari pada t tabel ($6,34722 > 1,6658$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 35,88%, yang berarti bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 35,88%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul. Hal ini ditunjukan dengan hasil perhitungan uji F yang menunjukan F hitung lebih besar dari

pada F tabel ($33,74 > 3,122$). Sedangkan koefisien determinasi sebesar 48,73%, yang berarti bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 48,73%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dengan melakukan berbagai upaya, antara lain dengan peningkatan motivasi kerja dan pelatihan kerja. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kinerja karyawan, pengetahuan karyawan guna penyelesaian tugas yang diberikan memiliki nilai terendah. Sehingga perlu dilakukan upaya dalam rangka peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan karyawan.
2. Perlu adanya peningkatan motivasi kerja karyawan, dengan begitu kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai motivasi kerja, penghargaan akan prestasi kerja karyawan memiliki nilai paling rendah, sehingga pemberian penghargaan atas prestasi kerja ini perlu ditingkatkan, sehingga motivasi kerja semakin meningkat. Tidak hanya itu saja, aspek-aspek lain dalam peningkatan motivasi kerja juga perlu diperhatikan.

3. Perlu adanya peningkatan pelatihan kerja karyawan, dengan begitu kinerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil kuesioner mengenai pelatihan kerja, materi pelatihan yang sistematis dan praktis memiliki nilai terendah, sehingga perlu dilakukan perbaikan mengenai materi pelatihan yang diberikan, agar materi yang diberikan dapat bermanfaat dalam rangka pencapaian tujuan, sehingga pelatihan menjadi efektif. Tidak hanya itu saja, aspek-aspek lain dalam peningkatan pelatihan kerja juga perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (1987). *Psikolosi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Boedijoewono, Noegroho. (2007). *Pengantar Statistik*, Edisi Pertama. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Djarwanto, Ps dan Pangestu Subagyo. (2005). *Statistika Induktif*, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara: Jakarta
- _____. (2011). *Profil KPP Pratama Bantul*. Bantul: KPP Pratama Bantul.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta
- Nasution, S dan Thomas, M. (2004). *Buku Penuntun Membuat Tesis Skripsi Disertasi Makalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari.(2006). *Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: UGM
- Pambudu Yika, Moh. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alvabeta
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, Widyono. (1999). *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. (2009). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Winardi, J. (2001). *Motivasi Pemotivasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat

<http://www.pajak.go.id/content/pengalihan-pbb-perdesaan-dan-perkotaan>. diakses tanggal 16 April 2013

[http://www.setkab.go.id/artikel-5247-pajak-dalam-struktur-pendapatan negara.html](http://www.setkab.go.id/artikel-5247-pajak-dalam-struktur-pendapatan-negara.html). diakses pada tanggal 15 April 2013

<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/24/populasi-dan-sampel>. diakses tanggal 29 April 2013

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

A. Pengantar

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Di KPP Pratama Bantul.

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Program Studi Akuntansi Diploma III Universitas Negeri Yogyakarta, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu karyawan KPP Pratama Bantul, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Daftar Pertanyaan dalam kuisisioner berjumlah 30 pertanyaan yang hendak diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak dijawab.

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian kantor terhadap kinerja Bapak/Ibu. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti maupun ilmu pengetahuan.

Demikian pengantar ini dibuat, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Wahyu Nur R

B. Identitas Responden

Sebelum menjawab, isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan)*

Pendidikan :

Bagian/Bidang:

Jabatan :

)* Coret yang tidak perlu.

Catatan :

Identitas responden tidak akan saya publikasikan, pencantuman identitas semata-mata hanya upaya penelitian, ini dapat dipertanggung jawabkan secara akademis. Terima kasih.

C. Petunjuk Pengisian

Mohon pernyataan di bawah ini dijawab dengan memilih jawaban yang telah disediakan dan memberi tanda cek () pada salah satu jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran pilihan sebagai berikut :

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| 5 | = | Sangat Setuju (SS) |
| 4 | = | Setuju (S) |
| 3 | = | Ragu-ragu (RG) |
| 2 | = | Tidak Setuju (TS) |
| 1 | = | Sangat Tidak Setuju (STS) |

D. Butir Pernyataan

No	Kinerja Karyawan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
2.	Saya memiliki pengetahuan yang luas guna penyelesaian tugas yang diberikan kepada saya.					
3.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin.					
4.	Saya setia menjalankan tugas yang diberikan sebagai pegawai pajak.					
5.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
6.	Saya dapat mengambil keputusan atau tindakan dalam rangka melaksanakan tugas dan dapat mempertanggungjawabkan					
7.	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan di kantor.					
8.	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya.					
9.	Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, saya dapat bekerjasama dengan karyawan yang lain.					
10.	Saya tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.					

No	Motivasi Kerja	SS	S	RG	TS	STS
1.	Demi kemakmuran masyarakat dan negara, saya bekerja secara maksimal.					
2.	Hubungan kerja antara saya dengan atasan, maupun dengan rekan kerja saya baik					
3.	Suasana kerja saya sangat kondusif, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.					
4.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir.					
5.	Atasan saya mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tugas.					
6.	Saya diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dalam rangka pencapaian tujuan.					
7.	Saya merasa terbantu dengan fasilitas kerja yang diberikan.					
8.	Dengan saya berprestasi, saya diberikan penghargaan oleh atasan.					
9.	Bonus/Insentif yang saya terima cukup pantas.					
10.	Tanggung jawab yang diberikan mendorongan saya untuk bekerja secara maksimal					

No	Pelatihan Kerja	SS	S	RG	TS	STS
1.	Saya menyadari pentingnya pelatihan bagi kelancaran pekerjaan saya.					
2.	Karyawan secara rutin dikenalkan dengan perubahan prosedur dan peraturan melalui pelatihan.					
3.	Metode yang digunakan dalam pelatihan membuat saya dapat dengan mudah mengerti akan materi yang diberikan dalam pelatihan.					
4.	Materi dalam pelatihan banyak dipergunakan dalam praktik riil pekerjaan saya.					
5.	Materi pelatihan yang dibahas sistematis dan praktis					
6.	Fasilitas yang digunakan mendukung kelancaran jalannya pelatihan.					
7.	Instruktur pelatihan memiliki kemampuan penyampaian yang baik dan menguasai materi pelatihan.					
8.	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.					
9.	Setelah mengikuti pelatihan saya dapat memberikan pelayanan prima kepada wajib pajak					
10.	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					

TERIMA KASIH

Target dan realisasi penerimaan 2009, 2010, 2011

Tahun	Target Penerimaan	Realisasi Penerimaan	% Realisasi
2009	196.920.061.000	202.356.722.170	102,76%
2010	240.232.333.623	239.873.520.199	99,85%
2011	257.013.893.274	269.698.440.175	104,94%

Data diatas merupakan total penerimaan, jika dirinci per jenis pajak adalah sebagai berikut:

Target dan realisasi penerimaan pajak tahun 2009

Jenis Pajak	Rencana Penerimaan	Realisasi Penerimaan	% Realisasi
PPh	88.898.660.000	76.758.537.575	86,34%
PPN	65.795.420.000	63.688.089.432	96,80%
PBB	38.952.490.000	42.802.343.196	109,88%
PL & PIB	3.273.490.000	3.155.914.910	96,41%
OFFLINE	-	15.951.837.057	-

Target dan realisasi penerimaan pajak tahun 2010

Jenis Pajak	Rencana Penerimaan	Realisasi Penerimaan	% Realisasi
PPh	97.644.399.640	103.142.600.372	105,63%
PPN	92.515.000.000	64.104.583.919	69,29%
PBB	46.112.933.983	49.229.290.012	106,76%
PL & PIB	3.960.000.000	3.353.250.000	84,68%
OFFLINE	-	20.043.795.896	-

Target dan realisasi penerimaan pajak tahun 2011

Jenis Pajak	Rencana Penerimaan	Realisasi Penerimaan	% Realisasi
PPh	117.223.200.000	121.597.167.393	103,72%
PPN	99.759.970.000	77.243.476.777	77,43%
PBB	35.795.786.186	36.181.382.373	101,08%
PL & PIB	4.234.937.088	3.640.182.922	85,96%
OFFLINE	-	31.036.230.710	-

Sumber: Profile KPP Pratama Bantul

Hasil kuisioner kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan pernyataan

Hasil kuisioner kinerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan responden

38	Responden 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	Responden 39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	Responden 40	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
41	Responden 41	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
42	Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	Responden 43	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
44	Responden 44	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	40
45	Responden 45	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	42
46	Responden 46	5	3	5	4	4	3	5	5	5	5	44
47	Responden 47	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	40
48	Responden 48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
49	Responden 49	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	41
50	Responden 50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
51	Responden 51	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	42
52	Responden 52	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34
53	Responden 53	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
54	Responden 54	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
55	Responden 55	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
56	Responden 56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	Responden 57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
58	Responden 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	Responden 59	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
60	Responden 60	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
61	Responden 61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	Responden 62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
63	Responden 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	Responden 64	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	41
65	Responden 65	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
66	Responden 66	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
67	Responden 67	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	44
68	Responden 68	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
69	Responden 69	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
70	Responden 70	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
71	Responden 71	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
72	Responden 72	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
73	Responden 73	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
74	Responden 74	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
		347	297	328	321	306	314	319	321	321	326	3200

Hasil kuisioner motivasi kerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan pernyataan

Hasil kuisioner motivasi kerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan responden

38	Responden 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	Responden 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	Responden 40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
41	Responden 41	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
42	Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	Responden 43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
44	Responden 44	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32
45	Responden 45	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
46	Responden 46	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	42
47	Responden 47	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
48	Responden 48	5	5	4	4	4	4	2	4	4	1	37
49	Responden 49	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	40
50	Responden 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	Responden 51	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	41
52	Responden 52	3	4	3	3	5	4	5	4	2	3	36
53	Responden 53	4	4	3	2	2	2	5	2	3	2	29
54	Responden 54	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	38
55	Responden 55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
56	Responden 56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	Responden 57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
58	Responden 58	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
59	Responden 59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
60	Responden 60	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	43
61	Responden 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
62	Responden 62	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	35
63	Responden 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
64	Responden 64	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36
65	Responden 65	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
66	Responden 66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
67	Responden 67	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
68	Responden 68	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
69	Responden 69	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
70	Responden 70	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	41
71	Responden 71	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	43
72	Responden 72	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
73	Responden 73	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
74	Responden 74	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
		314	315	306	298	302	303	312	285	302	291	3028

Hasil kuisioner pelatihan kerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan pernyataan

Hasil kuisioner pelatihan kerja karyawan pada KPP Pratama Bantul berdasarkan responden

38	Responden 38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
39	Responden 39	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
40	Responden 40	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	40
41	Responden 41	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
42	Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	Responden 43	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
44	Responden 44	5	3	3	4	2	3	4	3	4	4	35
45	Responden 45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
46	Responden 46	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
47	Responden 47	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
48	Responden 48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	Responden 49	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4	38
50	Responden 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	Responden 51	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
52	Responden 52	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	35
53	Responden 53	4	4	3	3	2	5	3	4	5	4	37
54	Responden 54	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	38
55	Responden 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
56	Responden 56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	Responden 57	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
58	Responden 58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
59	Responden 59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	Responden 60	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
61	Responden 61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	Responden 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	Responden 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	Responden 64	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
65	Responden 65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	Responden 66	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
67	Responden 67	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
68	Responden 68	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	40
69	Responden 69	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	43
70	Responden 70	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	42
71	Responden 71	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
72	Responden 72	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
73	Responden 73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
74	Responden 74	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
		324	291	290	291	281	306	300	294	302	303	2982

Tabel perhitungan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPP Pratama Bantul.

No	Y	X_1	X_1^2	X_1Y	Y^2
1	45	40	1600	1800	2025
2	40	39	1521	1560	1600
3	39	36	1296	1404	1521
4	46	45	2025	2070	2116
5	44	43	1849	1892	1936
6	39	40	1600	1560	1521
7	48	48	2304	2304	2304
8	40	40	1600	1600	1600
9	46	44	1936	2024	2116
10	46	40	1600	1840	2116
11	42	40	1600	1680	1764
12	39	39	1521	1521	1521
13	43	41	1681	1763	1849
14	45	43	1849	1935	2025
15	45	44	1936	1980	2025
16	38	38	1444	1444	1444
17	41	39	1521	1599	1681
18	41	39	1521	1599	1681
19	44	40	1600	1760	1936
20	38	41	1681	1558	1444
21	42	43	1849	1806	1764
22	45	43	1849	1935	2025
23	45	42	1764	1890	2025
24	49	50	2500	2450	2401
25	47	43	1849	2021	2209
26	45	42	1764	1890	2025
27	43	39	1521	1677	1849
28	50	50	2500	2500	2500
29	38	38	1444	1444	1444
30	46	42	1764	1932	2116
31	40	37	1369	1480	1600
32	46	40	1600	1840	2116
33	38	40	1600	1520	1444
34	49	49	2401	2401	2401
35	39	37	1369	1443	1521
36	39	36	1296	1404	1521
37	40	40	1600	1600	1600
38	40	40	1600	1600	1600

39	41	40	1600	1640	1681
40	45	43	1849	1935	2025
41	47	42	1764	1974	2209
42	40	40	1600	1600	1600
43	44	42	1764	1848	1936
44	40	32	1024	1280	1600
45	42	38	1444	1596	1764
46	44	42	1764	1848	1936
47	40	40	1600	1600	1600
48	43	37	1369	1591	1849
49	41	40	1600	1640	1681
50	41	40	1600	1640	1681
51	42	41	1681	1722	1764
52	34	36	1296	1224	1156
53	45	29	841	1305	2025
54	45	38	1444	1710	2025
55	47	41	1681	1927	2209
56	50	50	2500	2500	2500
57	43	38	1444	1634	1849
58	50	46	2116	2300	2500
59	45	41	1681	1845	2025
60	47	43	1849	2021	2209
61	41	38	1444	1558	1681
62	44	35	1225	1540	1936
63	40	38	1444	1520	1600
64	41	36	1296	1476	1681
65	49	43	1849	2107	2401
66	48	42	1764	2016	2304
67	44	41	1681	1804	1936
68	43	45	2025	1935	1849
69	42	44	1936	1848	1764
70	44	41	1681	1804	1936
71	44	43	1849	1892	1936
72	45	44	1936	1980	2025
73	45	44	1936	1980	2025
74	44	45	2025	1980	1936
Total	3200	3028	124926	131546	139220

Tabel perhitungan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPP Pratama Bantul.

No	Y	X_2	X_2^2	X_2Y	Y^2
1	45	40	1600	1800	2025
2	40	33	1089	1320	1600
3	39	38	1444	1482	1521
4	46	40	1600	1840	2116
5	44	49	2401	2156	1936
6	39	38	1444	1482	1521
7	48	50	2500	2400	2304
8	40	40	1600	1600	1600
9	46	42	1764	1932	2116
10	46	40	1600	1840	2116
11	42	41	1681	1722	1764
12	39	36	1296	1404	1521
13	43	40	1600	1720	1849
14	45	36	1296	1620	2025
15	45	40	1600	1800	2025
16	38	37	1369	1406	1444
17	41	34	1156	1394	1681
18	41	40	1600	1640	1681
19	44	40	1600	1760	1936
20	38	37	1369	1406	1444
21	42	42	1764	1764	1764
22	45	40	1600	1800	2025
23	45	45	2025	2025	2025
24	49	47	2209	2303	2401
25	47	41	1681	1927	2209
26	45	36	1296	1620	2025
27	43	32	1024	1376	1849
28	50	50	2500	2500	2500
29	38	36	1296	1368	1444
30	46	46	2116	2116	2116
31	40	37	1369	1480	1600
32	46	39	1521	1794	2116
33	38	40	1600	1520	1444
34	49	48	2304	2352	2401
35	39	38	1444	1482	1521
36	39	31	961	1209	1521
37	40	40	1600	1600	1600

38	40	39	1521	1560	1600
39	41	41	1681	1681	1681
40	45	40	1600	1800	2025
41	47	46	2116	2162	2209
42	40	40	1600	1600	1600
43	44	31	961	1364	1936
44	40	35	1225	1400	1600
45	42	41	1681	1722	1764
46	44	46	2116	2024	1936
47	40	37	1369	1480	1600
48	43	41	1681	1763	1849
49	41	38	1444	1558	1681
50	41	40	1600	1640	1681
51	42	44	1936	1848	1764
52	34	35	1225	1190	1156
53	45	37	1369	1665	2025
54	45	38	1444	1710	2025
55	47	40	1600	1880	2209
56	50	50	2500	2500	2500
57	43	41	1681	1763	1849
58	50	48	2304	2400	2500
59	45	40	1600	1800	2025
60	47	42	1764	1974	2209
61	41	41	1681	1681	1681
62	44	40	1600	1760	1936
63	40	40	1600	1600	1600
64	41	38	1444	1558	1681
65	49	40	1600	1960	2401
66	48	38	1444	1824	2304
67	44	40	1600	1760	1936
68	43	40	1600	1720	1849
69	42	43	1849	1806	1764
70	44	42	1764	1848	1936
71	44	43	1849	1892	1936
72	45	44	1936	1980	2025
73	45	41	1681	1845	2025
74	44	43	1849	1892	1936
Total	3200	2982	121434	129570	139220

Tabel perhitungan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KPP Pratama Bantul.

No	Y	X_1	X_2	X_1^2	X_2^2	X_1Y	X_2Y	Y^2	X_1X_2
1	45	40	40	1600	1600	1800	1800	2025	1600
2	40	39	33	1521	1089	1560	1320	1600	1287
3	39	36	38	1296	1444	1404	1482	1521	1368
4	46	45	40	2025	1600	2070	1840	2116	1800
5	44	43	49	1849	2401	1892	2156	1936	2107
6	39	40	38	1600	1444	1560	1482	1521	1520
7	48	48	50	2304	2500	2304	2400	2304	2400
8	40	40	40	1600	1600	1600	1600	1600	1600
9	46	44	42	1936	1764	2024	1932	2116	1848
10	46	40	40	1600	1600	1840	1840	2116	1600
11	42	40	41	1600	1681	1680	1722	1764	1640
12	39	39	36	1521	1296	1521	1404	1521	1404
13	43	41	40	1681	1600	1763	1720	1849	1640
14	45	43	36	1849	1296	1935	1620	2025	1548
15	45	44	40	1936	1600	1980	1800	2025	1760
16	38	38	37	1444	1369	1444	1406	1444	1406
17	41	39	34	1521	1156	1599	1394	1681	1326
18	41	39	40	1521	1600	1599	1640	1681	1560
19	44	40	40	1600	1600	1760	1760	1936	1600
20	38	41	37	1681	1369	1558	1406	1444	1517
21	42	43	42	1849	1764	1806	1764	1764	1806
22	45	43	40	1849	1600	1935	1800	2025	1720
23	45	42	45	1764	2025	1890	2025	2025	1890
24	49	50	47	2500	2209	2450	2303	2401	2350
25	47	43	41	1849	1681	2021	1927	2209	1763
26	45	42	36	1764	1296	1890	1620	2025	1512
27	43	39	32	1521	1024	1677	1376	1849	1248
28	50	50	50	2500	2500	2500	2500	2500	2500
29	38	38	36	1444	1296	1444	1368	1444	1368
30	46	42	46	1764	2116	1932	2116	2116	1932
31	40	37	37	1369	1369	1480	1480	1600	1369
32	46	40	39	1600	1521	1840	1794	2116	1560
33	38	40	40	1600	1600	1520	1520	1444	1600
34	49	49	48	2401	2304	2401	2352	2401	2352
35	39	37	38	1369	1444	1443	1482	1521	1406
36	39	36	31	1296	961	1404	1209	1521	1116

37	40	40	40	1600	1600	1600	1600	1600	1600
38	40	40	39	1600	1521	1600	1560	1600	1560
39	41	40	41	1600	1681	1640	1681	1681	1640
40	45	43	40	1849	1600	1935	1800	2025	1720
41	47	42	46	1764	2116	1974	2162	2209	1932
42	40	40	40	1600	1600	1600	1600	1600	1600
43	44	42	31	1764	961	1848	1364	1936	1302
44	40	32	35	1024	1225	1280	1400	1600	1120
45	42	38	41	1444	1681	1596	1722	1764	1558
46	44	42	46	1764	2116	1848	2024	1936	1932
47	40	40	37	1600	1369	1600	1480	1600	1480
48	43	37	41	1369	1681	1591	1763	1849	1517
49	41	40	38	1600	1444	1640	1558	1681	1520
50	41	40	40	1600	1600	1640	1640	1681	1600
51	42	41	44	1681	1936	1722	1848	1764	1804
52	34	36	35	1296	1225	1224	1190	1156	1260
53	45	29	37	841	1369	1305	1665	2025	1073
54	45	38	38	1444	1444	1710	1710	2025	1444
55	47	41	40	1681	1600	1927	1880	2209	1640
56	50	50	50	2500	2500	2500	2500	2500	2500
57	43	38	41	1444	1681	1634	1763	1849	1558
58	50	46	48	2116	2304	2300	2400	2500	2208
59	45	41	40	1681	1600	1845	1800	2025	1640
60	47	43	42	1849	1764	2021	1974	2209	1806
61	41	38	41	1444	1681	1558	1681	1681	1558
62	44	35	40	1225	1600	1540	1760	1936	1400
63	40	38	40	1444	1600	1520	1600	1600	1520
64	41	36	38	1296	1444	1476	1558	1681	1368
65	49	43	40	1849	1600	2107	1960	2401	1720
66	48	42	38	1764	1444	2016	1824	2304	1596
67	44	41	40	1681	1600	1804	1760	1936	1640
68	43	45	40	2025	1600	1935	1720	1849	1800
69	42	44	43	1936	1849	1848	1806	1764	1892
70	44	41	42	1681	1764	1804	1848	1936	1722
71	44	43	43	1849	1849	1892	1892	1936	1849
72	45	44	44	1936	1936	1980	1980	2025	1936
73	45	44	41	1936	1681	1980	1845	2025	1804
74	44	45	43	2025	1849	1980	1892	1936	1935
Total	3200	3028	2982	124926	121434	131546	129570	139220	122777

Tabel Nilai-nilai Distribusi t

df	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.3	637
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.330	31.6
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.210	12.92
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
25	1.316	1.708	2.060	2.484	2.787	3.450	3.725
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	3.261	3.496
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
70	1.294	1.667	1.994	2.381	2.648	3.211	3.435
74	1.293	1.665	1.992	2.378	2.644	3.205	3.427
80	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
150	1.287	1.655	1.976	2.351	2.609	3.145	3.357
200	1.286	1.653	1.972	2.345	2.601	3.131	3.340

Tabel Nilai-nilai Distribusi F

df	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.61	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.19	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
74	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
120	3.93	3.07	2.68	3.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
300	3.87	3.03	2.63	2.40	2.24	2.13	2.04	1.97	1.91	1.86
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84