PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI DIREKTORAT JENDERAL PAJAK (SIDJP) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP)
(Survei pada KPP Pratama Majalaya Kota Bandung)

M.Hakim Febrian

Jurusan Akuntansi Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

Information system of the Directorate General of Taxation system is the information in the tax administration in the modern office environment Directorate General of Taxation using the hardware and software associated with a working network in Central Office. Work motivation is the factors that direct and encourage the behavior or the desire for a person to do something the activities stated in the form of a tough effort. The performance of employees is the ability of employees to do a specific expertise. The purpose of this research is to know the influence of the implementation of the Information System of the Directorate General of Taxation and work motivation to the performance of civil servants on Taxation Service Offices Pratama Majalaya.

The method used in this research is a descriptive method and verifikatif with survey approach. Testing method the data used is the validity test and reliability. The analysis method used is the descriptive analysis and verifikatif. This analysis used to prove how big the influence of the implementation of the Information System of the Directorate General of Taxation and work motivation to the performance of civil servants Taxation Service Offices using software SmartPLS 3.2.4.

From the analysis of the data obtained the result shows that the implementation of the Information System of the Directorate General of Taxation and work motivation influence significant impact on the performance of the employees on Taxation Service Offices Pratama Majalaya.

Key Words : The implementation of information system, Work motivation, Employees Performance

I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sistem informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem baik phisik maupun non phisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmnonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna (Azhar Susanto, 2013:22).

Dalam Direktorat Jenderal Pajak, sistem informasi yang digunakan berhubungan dengan pemaksimalan kinerja adalah Sistem Informasi Derektorat Jenderal Pajak atau lebih dikenal dengan SIDJP yang diharapkan mampu menghasilkan output dan outcome yang lebih baik dan berkualitas sesuai dengan tujuan awal dibangunnya Sistem Informasi DJP ini (Mirwan Amin, 2011).

Program Aplikasi SIDJP (Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak) ini adalah sistem informasi dalam administrasi perpajakan di lingkungan kantor modern Direktorat Jendral Pajak dengan menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak yang dihubungkan dengan satu jaringan kerja di Kantor Pusat (SE 19/PJ/2007, 2007). Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Majalaya adalah salah satu KPP di kota Bandung yang menggunakan Sistem Informasi

Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP) guna menigkatkan kinerja pegawai untuk berhubungan dengan kantor pusat dalam satu jaringan kerja (Roni Fitrinaldi, 2016).

Untuk mengembangkan sistem informasi menjadi lebih baik, perlu diketahui apa yang membuat suatu sistem informasi sukses dalam implementasinya, dan harus pula diantisipasi apa yang membuat kegagalan sIstem informasi (Muhammad Ridha Suaib, 2008).

Selain penerapan sistem informasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan adanya motivasi. (Sondang P.Siagian, 2008:138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota oerganisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P.Siagian, 2008:138).

Motivasi tersebut dapat berupa tunjangan atau kompensasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai, tanpa adanya kompensasi atau tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menyebabkan timbulnya masalah-masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan atau instansi (Sanjaya dan Lasmini, 2007).

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah didapat maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari kebenaran bahwa penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mengumpulkan data yang akurat dan relevan dengan uji empiris, guna memecahan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah-masalah yang terjadi mengenai penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak, Motivasi Kerja, dan kinerja pegawai. Kegunaan praktis penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
   Sebagai bahan pemikiran bagi Direktorat untuk dapat mengetahui pengaruh signifikan dari penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya sehingga melakukan perbaikan-perbaikan.
2. Bagi Pihak Lain
   Sebagai informasi, bahan rujukan dan referensi bagi pengembangan konsep tentang bagaimana pengaruh penerapan Sistem Infromasi Direktorat Jenderal Pajak, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembang ilmu akuntansi perpajakan
   Dapat menambah pengetahuan dan memberikan referensi ilmiah khususnya akuntansi perpajakan mengenai pengaruh penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membuktikan teori serta hasil penelitian terdahulu.
2. Bagi peneliti
   Dapat meningkatkan atau memperdalam pengetahuan dan pemahaman serta memecahkan masalah yang diangkat penulis mengenai penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga berguna untuk sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Komputer (UNIKOM) Indonesia Bandung.
3. Bagi peneliti lain
   Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi atau referensi yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan lebih lanjut mengenai penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

1. Penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP)

Menurut Syaukani dkk (2004:295) menyatakan bahwa Penerapan adalah pelaksanaan serangkaian kegiatan dalam rangka untuk memberikan kebijakan publik sehingga kebijakan dapat membawa hasil, seperti yang diharapkan.

2. Motivasi Kerja

Menurut Mathis (2001:89), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Kerangka Pemikiran

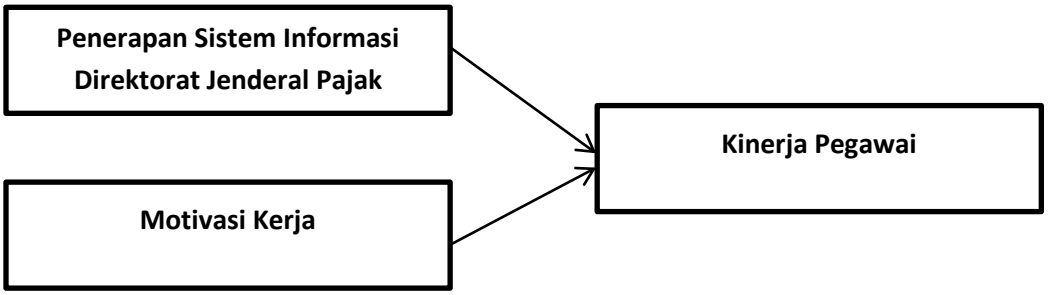
1. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Gelinas, et al (2012:17) Sistem informasi merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi, yaitu dengan memfasilitasi sehari-hari proses operasi dengan memberikan informasi yang berguna untuk manajemen organisasi. Dengan mengimplementasikan sistem informasi yang berkualitas dapat mendorong lebih baiknya kinerja pegawai (Laudon, 2007:14).Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yevi Ayu Wiandini (2012) menunjukan bahwa penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Faustina (2003:45) Tujuan perusahan/instansi pada umumnya adalah mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut terdapat faktor yang paling penting adalah tenaga kerja. Motivasi kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mendorong pencapaian suatu tujuan perusahaan, dimana motivasi kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan suatu perusahaan, dengan maksud untuk merangsang para karyawan untuk dapat bersedia bekerja dalam memberikan seluruh kemampuan dan keahlian dalam menciptakan dan mencapai kinerja karyawan maupun perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2004) menunjukan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin

tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Dari kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

III Objek dan Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian perlu adanya desain penelitian, agar penelitian yang dilakukan lebih teratur dan sistematis. Dengan membuat desain penelitian, penyusunan sebuah karya tulis pun akan dapat terselesaikan dengan cepat dan baik. Desain penelitian menurut Husein Umar adalah sebagai berikut : "Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian" Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa desain penelitian merupakan suatu cara bagi penulis untuk dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan sebuah karya tulis dapat terselesaikan secara cepat dan baik. Dari penjelasan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Menurut Sugiono terdapat enam aspek utama didalam proses penelitian yaitu:

1. Rumusan Masalah
2. Landasan Teori
3. Perumusan hipotesis
4. Pengumpulan data
5. Analisis data
6. Kesimpulan dan saran.

Rumusan masalah pada umumnya dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, dengan pertanyaan ini maka akan dapat membantu peneliti untuk kegiatan penelitian selanjutnya. Karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Majalaya.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya. Teori dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab semua rumusan masalah penelitian tersebut. Landasan teori ini perlu ditegakkan agar penelitian ini mempunyai dasar yang kuat bukan sekedar perbuatan coba – coba. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data. Karena itu dalam penelitian ini, penulis memasukkan teori – teori yang berhubungan dengan judul yang diambil.

Jawaban terhadap rumusan masalah yang bar didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah Terdapat pengaruh Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Majalaya.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel independen Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan Motivasi Kerja serta variabel dependen Kinerja Pegawai. Adapun tabel operasionalisasi sesuai dengan variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Kuesioner
Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (X_1)	Sistem informasi adalah kumpulan dari sub-sub sistem baik phisik maupun non phisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerjasama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan yaitu mengolah data menjadi informasi yang berguna". **Azhar Susanto (2013:22)**	1. Perangkat Keras *(Hardware)*	1. Bagian Input	Ordinal	1-2
			2. Bagian Pengolahan		3
			3. Bagian Output		4
			4. Bagian Komunikasi		5-6
		2. Perangkat Lunak	5. Sistem Operasi		7
			6. Program Aplikasi		8-9
			7. Driver *Hardware*		10
		3. Manusia *(Brainware)*	8. Pemakai Sistem Informasi		11
			9. Pemilik Sistem Informasi		12
		4. Prosedur *(Procedure)*	10. Aktivitas Organisasi		13
			11. Aktivitas Sistem Informasi		14
		5. Basis data *(Database)*	12. Media dan Sistem Penyimpanan Data		15
			13. Sistem Pengolahan		16
			14. Organisasi *Database*		17
		6. jaringan Komunikasi	15. Kkomputer(host) untuk mengolah informasi		18
		Azhar Susanto (2013:72)	16. Terminal yang memantau peralatan		19

			17.Saluran Komunikasi		20
			18.Pengolah komunikasi yang membantu mengirimkan dan menerima data		21
			19.Software komunikasi yang mengontrol aktivitas input,output dan mengelola fungsi lainnya dalam jaringan komunikasi **Azhar Susanto (2013:72)**		22
Motivasi Kerja (X_2)	Merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan **Mathis (2001:89)**		1. Upah / Gaji yang layak	Ordinal	23-24
			2. Pemberian insentif,		30
			3.Mempertahankan harga diri,		25
			4. Memenuhi kebutuhan rohani		26
			5. Memenuhi kebutuhan partisipasi		27
			6. Menempatkan pegawai		29
			7. Menimbulkan rasa aman		31
			8.Memperhatikan lingkungan tempat kerja		28
			9.Memperhatikan kesempatan untuk maju,		32
			10. Menciptakan persaingan yang sehat **Riduan (2002:66)**		33
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai didefinisikan sebagai	1. *Quantity of work*	1.Pencapaian target pekerjaan	Ordinal	34

	kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu **Lijan Poltak Sinambela (2012:5)**	2.*Quality of work*	2.Ketepatan dan ketelitian		35-36
		3. *Job Knowledge*	3.Keterampilan pegawai dan ide atau gagasan pegawai		37-38
		4.*Creativeness*	4.Kerjasama pegawai		39-41
		5. *Cooperation*	5.Dapat dipercaya		42-44
		6.*Dependability*	6.Semangat dalam mengerjakan tugas		45-47
		7. *Initiative*	7.Tanggung jawab		48
		8. *Personal Qualities* **Gomez (2003:134)**	8.Kepribadian dan keramahtamahan **Gomez (2003:134)**		49

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan guna mendapatkan data untuk penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Field Reseach (Penelitian Secara Langsung)
   a . Observasi, peneliti terlebih dahulu menentukan tempat penelitian dan melakukan survey terhadap tempat dalam hal penelitian ini yaitu pegawai KPP Pratama Majalaya.
   b. Kuesioner, teknik kuesioner yang peneliti gunakan adalah kuesioner tertutup. Suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai KPP Pratama Majalaya. Dengan harapan mereka bisa memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.
   c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung kepada KPP Pratama Majalaya mengenai Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
2. Library Reseach (Studi Pustaka)
   Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur berupa buku, jurnal, artikel, peraturan perundang – undangan , website dan penelitian – penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.4 Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80), mengemukakan pengertian populasi sebagai berikut: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah KPP Pratama Majalaya Kota Bandung. Unit observasi dalam penelitian ini adalah 75 orang pegawai KPP Pratama Majalaya.

3.4.2 Sampel

Menurut Umi Narimawati (2010:38) adalah sebagai berikut Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan rumus Slovin.

Berdasarkan penjelasan di atas,maka penulis menetapkan anggota sampel sebanyak 62 orang responden pada KPP Pratama Majalaya Kota Bandung.

3.5 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis nol (Ho) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Rancangan pengujian hipotesis penelitian ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak(X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y).

H_1 : Penerapan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian secara parsial dilakukan dengan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut:

H_o : $\beta = 0$: Pengaruh ξ_1 terhadap η tidak signifikan

H_1 : $\beta \neq 0$: Pengaruh ξ_1 terhadap η signifikan

H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis kedua dilakukan melalui uji hipotesis statistik sebagai berikut:

H_o : $\gamma = 0$: Pengaruh ξ_2 terhadap η tidak signifikan

H_1 : $\gamma \neq 0$: Pengaruh ξ_2 terhadap η signifikan

IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

4.1.1 Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP)

Hasil perhitungan *grand mean* atau total rata-rata tanggapan responden terhadap seluruh butir pernyataan untuk variabel Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak adalah sebesar 3.93. Angka 3.93 berada pada kuartil 3 (Q3) atau interval 3-4 yang masuk dalam kategori cukup. Besaran 3.93 ini ekuivalen dengan 79% (3.95/5), menurut interpretasi pada Umi Narimawati (2007:85) angka tersebut berada pada interval 68,01%-85% yang berarti termasuk kriteria tanggapan responden yang Baik. Besaran ini tidak mencapai 100% dan memiliki gap yang cukup jauh yaitu sebesar 21%. Gap sebesar 21% ini menunjukan penyebab Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (X_1) belum mencapai tingkat ideal.

4.1.2 Motivasi Kerja

Hasil perhitungan *grand mean* sebesar 3.98,rata-rata skor hasil tanggapan responden untuk variabel Motivasi Kerja (X_2). Angka 3.98 berada pada kuartil 3 (Q3) atau interval 3-4 yang masuk dalam kategori Cukup. Besaran 3.25 ini ekuivalen dengan 80% (3.98/5), menurut interpretasi pada Umi Narimawati (2007:85) angka tersebut berada pada interval 68,01%-85% yang berarti termasuk kriteria tanggapan responden yang Baik. Besaran ini tidak mencapai 100% dan memiliki gap yang cukup jauh yaitu sebesar 20%. Gap sebesar 20% ini menunjukan penyebab Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (X_1) belum mencapai tingkat ideal atau masih terdapat beberapa kekurangan.

4.1.3 Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan total rata-rata/*grand mean* tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 3.98 berada pada kuartil 3 (Q3) atau interval 3-4 adn termasuk kategori Cukup. Besaran 3.98 ini ekuivalen dengan 80% (3.98/5), besaran 80% tersebut tidak mencapai 100% dan terdapat gap sebesar 20%. Gap sebesar 20% ini merupakan penyebab kenapa Kinerja Pegawai belum dapat mencapai tingkat sempurna/ideal.

4.2 Hasil Analisis Verifikatif

4.2.1 Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh untuk variabel Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.934, berdasarkan pada tabel 3.8, angka tersebut termasuk dalam kategori *Very High Correlation/ery Dependable Relationship/*Sangat Tinggi karena berada pada interval 0.90-1.00. nilai koefisien korelasi bertanda positif yang menandakan hubungan yang searah, artinya jika Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak dilakukan dengan cukup baik maka akan berdampak pada semakin baik pula terhadap Kinerja Pegawai. Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak memberikan pengaruh secara parsial sebesar 35.25% terhadap Kinerja Pegawai dengan rincian 14% pengaruh langsung dan 21.25% merupakan pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja.

4.2.2 Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Majalaya (Y) adalah sebesar 0.941, berdasarkan pada tabel3.8, angka tersebut termasuk dalam kategori *Very High Correlation/ery Dependable Relationship/*Sangat Tinggi karena berada pada interval 0.90-1.00. Nilai koefisien korelasi bertanda positif yang menandakan hubungan yang searah, artinya jika semakin baiknya penerapan Motivasi Kerja maka akan berdampak pada semakin baik pula terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memberikan pengaruh secara parsial sebesar 54.255% terhadap Kinerja Pegawai dengan rincian 33% pengaruh langsung dan 21.25% merupakan pengaruh tidak langsung melalui SIDJP.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak bahwa indikator bagian input, bagian komunikasi, pemakai sistem informasi, aktivitas sistem informasi, komputer untuk mengolah informasi, terminal yang memantau peralatan, pengolah komunikasi yang membantu mengirimkan dan menerima data, serta software komunikasi yang mengontrol aktivitas input-output dan mengelola fungsi lainnya dalam jaringan komunikasi hanya mendapatkan hasil tanggapan yang cukup. Hal ini tentu tidak lebih baik jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu bagian pengolahan, bagian output, sistem operasi, pemilik sistem informasi, sistem pengolahan dan saluran komunikasi yang mendapatkan hasil tanggapan baik.

Dengan memperbaiki Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak (SIDJP) khususnya indikator bagian input, bagian komunikasi, pemakai sistem informasi, aktivitas sistem informasi, komputer untuk mengolah informasi, terminal yang memantau peralatan, pengolah komunikasi yang membantu mengirimkan dan menerima data, serta software komunikasi yang mengontrol aktivitas input-output dan mengelola fungsi lainnya dalam jaringan komunikasi yaitu pimpinan Direktorat Jenderal Pajak seharusnya terus melakukan peningkatan *(Upgrade)* baik itu perangkat keras yang digunakan dan ketersediaan jaringan internet yang mendukung untuk pengoperasian program SIDJP tersebut maupun *software* SIDJP itu sendiri yang semakin memudahkan para pengguna dalam pengoperasiannya. Dengan terus melakukan peningkatan perangkat keras maupun perangkat lunak tersebut bukan hanya penerapan Sisrem Informasi Direktorat Jenderal Pajak saja yang semakin baik tetapi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak pun akan semakin baik.

4.3.2 Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian untuk variabel motivasi kerja bahwa indikator mempertahankan harga diri, memperhatikan lingkungan tempat kerja, menempatkan pegawai dan memperhatikan kesempatan untuk maju hanya mendapatkan hasil tanggapan cukup. Sedangkan indikator lainnya sudah mampu mendapatkan tanggapan baik. Untuk memperbaiki motivasi kerja seharusnya semua pihak terkait terlibat dalam meningkatkan motivasi kerja tersebut. Tidak hanya pimpinan yang berusaha memberikan motivasi-motivasi agar kinerja pegawai pajak khusunya pegawai Kantor Pelayanan Pajak semakin baik, tetapi para pegawai pajak juga harus mampu memotivasi dirinya sendiri. Namun sebagai pimpinan, motivasi yang di berikan kepada pegawai pajak tidak hanya berupa tunjangan saja, penyediaan fasilitas dan lingkungan tempat kerja yang nyaman juga harus diperhatikan, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkontribusi memberikan pendapat. Dengan memperbaiki masalah fasilitas, lingkungan tempat kerja dan pemberian kesempatan bagi pegawai, maka motivasi keja akan muncul dengan sendirinya dalam diri pegawai tersebut dan akan berdampak pada kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak yang akan semakin baik.

V Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah yang dicari yaitu sebagai berikut :

1) Penerapan Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Majalaya, besar pengaruhnya yaitu sebesar 35.25%. Dimana saat Sistem Informasi Direktorat Jendral Pajak dilakukan dengan baik, maka Kinerja Pegawaipun akan semakin baik pula dan juga sebaliknya.Hasil penelitian yang diperoleh yaitu tanggapan responden terhadap Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak secara keseluruhan mendapatkan hasil yang baik namun belum mencapai tingkat ideal.
2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Majalaya, besar pengaruhnya yaitu sebesar 54.25%. Semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka akan membuat kinerja pegawai pada KPP Majalaya akan semakin baik pula dan juga sebaliknya. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu tanggapan responden terhadap motivasi kerja secara keseluruhan mendapatkan hasil yang baik, namun belum mencapai tingkat ideal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KPP maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

5.2.1 Saran Praktis

1) Bagi perusahaan/instansi disarankan untuk meningkatkan kualitas sistem jaringan internet agar penyampaian dan penerimaan informasi bisa lebih teapt waktu, kemudain dilakukan pemeliharaan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak secara berkala agar tidak terjadi *error* data.
2) Kemudian bagi perusahaan/instansi juga disarankan untuk meningkatkan kepuasan pengguna Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak dengan cara melakukan peningkatan *hardware* maupun *software* seperti spesifikasi komputer dan melakukan perbaikan pada tampilan pengguna agar pengguna lebih nyaman dalam menggunakan Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak tersebut.
3) Untuk mengatasi masalah minimnya akses internet pada KPP Pratama Majalaya, disarankan untuk menambah kecepatan bandwitch internet tersebut seperti mengubah jaringan 3G menjadi 4G.
4) Selain itu, perusahaan/instansi juga disarankan untuk lebih bijak dan lebih memperhatikan lagi dalam pemberian motivasi kerja pegawai KPP agar motivasi kerja yang telah diberikan tepat sasaran dan mendapatkan hasil seperti yang diharapkan, yaitu kinerja pegawai KPP yang lebih baik.

5.2.2 Saran Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain sebagai tambahan referensi dalam melakukan penelitian. Bagi peneliti selanjutnya disarankan sebaiknya memperluas area survey atau mencoba pada beberapa perusahaan/instansi pengguna Sistem Informasi Direktorat Jenderal Pajak, baik yang sejenis atau yang berbeda. Sehingga akan diperoleh sampel yang lebih banyak dan hasil yang lebih akurat.

VI Daftar Pustaka

Azhar Susanto. 2013. *Sistem Informasi Akuntansi.* Bandung: Lingga Jaya.

Gelinas, et al. 2012. *Accounting Information System.* 9th ed. South Western Cengage Learning. 5191 Natop Boulevard Mason, USA. P.19.

Gomes, Faustina Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Laudon, Kenneth C dan Jane P.Laudon. 2007. *Sistem Informasi Manajemen.* Edisi ke-10. Terjemahan Chriswan Sungkono dan Machmudin Eka P. Jakarta: Salemba Empat.

Lijan Sinembela. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Mirwan Amin. (2011). Artikel pajak. dari World Wide Web : <http://www.pajakonline.com [04/28/16]>

Muhammad Ridha Suaib. (2008). Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong, Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, (Nomor I).

Riduwan, Malik. 2002. *Teori Motivasi dan Aplikasi.* Cetakan Kedua Jakarta: Rineka Cipta

Sondang P.Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syaukani, dkk, 2004. *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Umi Narimawati dkk. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Genesis.