PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya Bandung)

Oleh:
Ruri Irfanora 21113176
Adi Rachmanto, S.Kom., M.Kom 41273403016

Email:
Irfanoraruri01@gmail.com

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This research was conducted in Primary Tax Service Office Majalaya. The phenomenon that occurs is employee performance is still unmotivated as benefits or remuneration do not go up. This research was purpose to find out how much influence Remuneration and Motivation significant effect to Employee Perfomance.

The method used in this research is descriptive method verification with quantitative approach. The sampling method in this study using 44 approach. The unit of analysis in this research is the 44 Tax Officer in Primary Tax Service Office Majalaya. The data were analyzed using multiple linear regression. Testing the hypothesis in this study using the statistical t-test statistic with software Smart PLS 2.0.

Results from this study showed that the Remuneration and Motivation effect to Employee Perfomance in Primary Tax Service Office Majalaya. The results of this study also showed that Remuneration and Motivation significantly influence Employee Perfomance in in Primary Tax Service Office Majalaya.

Keywords: Remuneration, Motivation, Employee Perfomance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Ayi Miraj Sidik sebagai pengawas di KPP Majalaya mengungkapkan, Indikator kinerja Ditjen Pajak jelas yaitu penerimaan pajak, maksudnya yaitu kuantitas adalah angka. Ditjen pajak punya tujuan kinerja yang jelas maka munculah angka karena jelas maka Ditjet pajak mengetahui gagal atau tidaknya penerimaan pajak. Apabila penerimaan pajak tidak tercapai dengan target sudah jelas remunerasi atau gaji akan di potong karena sudah sesuai dengan peraturan presiden (Perpres). Tingkat serikat manajerial yang terjadi di KPP Majalaya sudah memadai, oleh sebab itu tunjangan terhadap kinerja pegawai pajak sangat seimbang yang terjadi di KPP majalaya dan dapat diterima oleh kinerja pegawai pajak tetapi tidak semua kinerja pegawai pajak bisa menerima hasil kinerja yang sudah diperolahnya (Ayi Miraj Sidik, 2017).

Menurut Ayi Miraj Sidik sebagai pengawas di KPP majalaya mengungkapkan, Ditjen pajak isitusi rentan dengan korupsi, korupsi di ditjen pajak bukan membayar pajak lalu di korupsi tetapi negosiasi peneriman yang masuk. Ketika pegawai pajak melakukan penegakan hukum ada temuan yang memang mengharuskan wajib pajak membayar kewajibannya tetapi wajib pajak menawar ke pegawai pajak. Ketika kinerja pegawai pajak di berikan penghasilan yang jauh lebih besar sesuai hak, kewajiban dan tanggung jawabnya maka motivasi pegawai untuk bekerja sesuai aturan semakin tinggi. Hal utama dalam kinerja dalam memotivasi pegawai pajak tentu absen, apabila absen kinerja yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi hasil tunjangan yang

diperoleh pegawai pajak (Ayi Miraj Sidik, 2017).

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan pada penelitian ini adalah:

1) Kinerja pegawai pajak ingin segera melakukan moderasi pemungutan pajak yang baru.
2) Tunjangan atau remunerasi akan dipotong dikarenakan pencapaian penerimaan pajak tidak memuaskan atau tidak tercapai.
3) Kinerja pegawai masih belum termotivasi karena tunjangan atau remunerasi tidak naik.

1.3 Rumusan Masalah

Bersadarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalahnya yaitu:

1) Seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak di kop majalaya bandung
2) Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pajak di kop majalaya Bandung

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1.4.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan menerapkan hasil temuan untuk memecahkan masalah spesifik yang sedang dialami (Uma Sekaran dan Roger Bougie, 2010).

1.4.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak.
2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pajak.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis (*Applied Research*)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi pada remunerasi maupun masalah motivasi dan kinerja pegawai pajak. Berdasarkan teori yang dibangun dan bukti yang dihasilkan, maka fenomena pada remunerasi dapat diperbaiki dengan meningkatkan kinerja pegawai pajak dan memperbaiki motivasi.

1.5.2 Kegunaan Akademis (*Basic Research*)

Dari hasil penelitian ini sebagai pembuktian kembali teori-teori dan hasil penelitian terdahulu dan diharapkan dapat menunjukan bahwa Kinerja Pegawai Pajak yang optimal dipengaruhi oleh Remunerasi dan Motivasi, serta untuk pengembangan ilmu terkait dengan Pengaruh Remunerasi dan Motivasin Terhadap Kinerja Pegawai Pajak.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Remunerasi

2.1.1.1 Pengertian Remunerasi

Menurut Mohammad Surya (2012:8) definisi remunerasi adalah :

"Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja."

2.1.1.2 Indikator Remunerasi

Terdapat beberapa indikator terkait remunerasi sebagai berikut (Kaswan, 2012:147)

1) Memadai
2) Seimbang
3) Efektif-Biaya
4) Dapat diterima karyawan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Mohammad Surya (2012:92) mengemukakan berikut:

"Motivasi diartikan sebagai suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu."

2.1.2.2 Indikator Motivasi

Sementara itu, Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) terdapat delapan indikator terkait motivasi sebagai berikut:

1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas

3) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
4) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2.1.3 Kinerja Pegawai Pajak

2.1.3.1 Pengertian Pegawai Pajak

Menurut Rochmat (2012:1) definisi pajak sebagai berikut :

"Iuran kepada kas negara berdasarkan undang-undang (yang dapat dipaksakan) dengan tiada mendapat jasa timbal (kontraprestasi) yang langsung dapat ditunjukkan dan yang digunakan untuk membayar pengeluaran umum."

2.1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai Pajak

Indikator kinerja pegawai pajak menurut Dermawan Wibisino (2011:164-170) adalah sebagai berikut:

1) Absensi
2) Kepedulian Terhadap Visi dan Misi Perusahaan
3) Tingkat Kualifikasi

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Menurut Kaswan (2012:45) kompensasi atau remunerasi hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya, imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidak puasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Dalam kondisi yang lebih buruk lagi ketidakpuasan itu mungkin menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan, mencari kerjaan baru yang menghasilkan lebih, dan akibat-akibat buruk lain.

2.2.2 Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk di pecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. namun, pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberi solusi terhadap permasalahan motivasi. Karena masih banyak faktor lain dapat memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu. Sebagai contoh, hasil penelitian Fredrick Herzbeng menyimpulkan bahwa gaji termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) termasuk pada faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction factor*). Meski demikian, para manajer terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawan mereka agar hasil kerja semakin lebih baik.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pajak

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pajak

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis teliti, yaitu Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pajak, maka terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel bebas atau *Independent*

Variabel bebas *(independent)* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / terikat (Sugiyono, 2014:39). Sedangkan menurut Burhan Bungin (2011:72) "variabel *independent* adalah variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independent* adalah Remunerasi (X_1) dan Motivasi (X_2).

2. Variabel terikat atau *Dependent*

Variabel terikat *(dependent)* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono: 2014:61). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Kinerja Pegawai Pajak (Y).

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer
2) Data Sekunder

3.3.2 Teknik Pengumpula Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan metode survei menggunakan kuesioner.

4 Populasi, Sampel, Tempat dan Waktu Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Pajak yang bekerja di KPP Pratama Majalaya yaitu sebanyak 78 pegawi pajak.

.

3.4.2 Sampel

Ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\mathrm{n} = \frac{78}{(78x0.01) + 1} = 44\ orang$$

Sumber : Umi Narimawati (2010:38)

Dari perhitungan diatas maka sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 44 pegawai pajak pada KPP Pratama Majalaya.

3.4.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan melaksanakan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Majalaya di **Jalan Peta No. 7, Bandung - 40232. Telp.** 0233-281629, Fax 0233-281629.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dimulai pada Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018.

3.5 Metode Pengujian Data

Pengujian hipotesis yang menggunakan model regresi berganda harus dapat memenuhi uji asumsi klasik. Hal ini bertujuan untuk menghindari estimasi yang bias karena tidak semua data dapat menerapkan model regresi.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013: 211) definisi uji validitas adalah sebagai berikut:

"Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid".

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:48).

3.6 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.6.1 Metode Analisis

Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Analisis Deskripstif

"Deskriptif Analisis yaitu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada" (Sugiyono, 2010:147).

Analisis Verifikatif

Menurut Umi Narimawati (2010:46) definisi analisis data verifikatif adalah:

"Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif."

Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS 2.0.*

3.6.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel satu berpengaruh terhadap variabel lainnya dalam penelitian ini yaitu Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak.

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

Ho : γ1.1=0 : Kinerja Pegawai Pajak dipengaruhi oleh Remunerasi tidak signifikan

Ho : γ1.1≠0 : Kinerja Pegawai Pajak dipengaruhi oleh Remunerasi signifikan

Ho : γ2.1=0 : Kinerja Pegawai Pajak dipengaruhi oleh Motivasi tidak signifikan

Ho : γ2.1≠0 : Kinerja Pegawai Pajak dipengaruhi oleh Motivasi signifikan

Tolak Ho jika thitung > ttabel pada taraf signifikan. Dimana ttabel untuk α = 0,1 sebesar 1,645.

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif

4.1.1.1 Deskriptif Remunerasi

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Remunerasi sebesar 707 (80,34%) berada di antara interval 68% - 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Remunerasi berada dalam kategori baik yang terjadi di KPP Majalaya Bandung dan masih terdapat gap sebesar 19,81,36% yang menunjukan bahwa masih terdapat kelemahan dalam Remunerasi di KPP Majalaya Bandung.

4.1.1.2 Deskriptif Motivasi

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Motivasi sebesar 691 (78,52%) berada di antara interval 68% - 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berada dalam kategori baik, namun masih terdapat gap sebesar 21,48% yang menunjukan bahwa masih terdapat kelemahan dalam Motivasi.

4.1.1.3 Deskriptif Kinerja Pegawai Pajak

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel Kinerja Pegawai Pajak sebesar 543 (82,7%) berada di antara interval 68% - 84%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai Pajak berada dalam kategori baik namun masih terdapat gap sebesar 17,3% yang menunjukan bahwa masih terdapat kelemahan dalam Kinerja Pegawai Pajak.

4.1.2 Analisis Verifikatif

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

A. Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Nilai *outer loading* untuk setiap indikator dari *Remunerasi*, Motivasi dan Kinerja Pegawai Pajak memiliki nilai ≥ 0,6 yang berarti bahwa semua indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik dalam menjelaskan variabel latennya.

b. *Discriminant Validity*

Nilai *cross loading* korelasi setiap konstruk laten untuk indikator yang bersesuaian lebih tinggi daripada konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten telah memenuhi syarat.

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Composite Reliability* (CR) setiap variabel laten melebihi 0,7 (Uce Indahyanti, 2013) sehingga model dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

C. Evaluasi *Fit Test Of Combination Model* (Seluruh Model)

Nilai *Goodness of Fit* (GoF) yang didapat dari hasil perkalian dari nilai *communality* dan *R-square* sebesar 0,3028. Nilai GoF sebesar 0,5502 menurut Uce Indahyanti (2013) tergolong kuat atau tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji kecocokan model *goodness of fit* sudah tergolong tinggi.

2. Pengujian Model Struktural *(Inner Model)*

Diperoleh nilai koefisien jalur struktural X_1 terhadap Y sebesar 0,280 dan koefisien jalur struktural X_2 terhadap Y sebesar 0,383.

Besaran Pengaruh setiap variabel yaitu sebagai berikut:

1. Remunerasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 17,1% terhadap Kinerja Pegawai Pajak.
2. Motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 24,1% terhadap Kinerja Pegawai Pajak.
3. Pada tabel di atas, terlihat nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,412 atau 41,2%. Hasil tersebut menunjukan bahwa Remunerasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 41,2% terhadap Kinerja Pegawai Pajak, sedangkan sebanyak (1-*R Square*) 58,8%

sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti (ζ) dalam penelitian ini.

1) Pengujian Hipotesis

Untuk melihat apakah pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel laten eksogen tersebut signifikan atau tidak, dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Pengaruh *Remunerasi* (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Y) (Hipotesis 1)

Tabel 4.1
Uji *t Remunerasi* (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Y)

Latent Variable	Koefisien Jalur	$t_{statistik}$	t_{kritis}	Keterangan	Kesimpulan
X1 -> Y	0,280	2,433	2,0153	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan *software* PLS

b) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Y) (Hipotesis 2)

Tabel 4.2
Uji *t* Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Y)

Latent Variable	Koefisien Jalur	$t_{statistik}$	t_{kritis}	Keterangan	Kesimpulan
X2 -> Y	0,383	2,589	2,0153	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Data diolah menggunakan *software* PLS

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Remunerasi* Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Fenomena yang terjadi di KPP Pratama Majalaya terkait dengan Remunerasi yaitu menurut Ayi Miraj Sidik sebagai pengawas di KPP Majalaya mengungkapkan, Indikator kinerja Ditjen Pajak jelas yaitu penerimaan pajak, maksudnya yaitu kuantitas adalah angka. Ditjen pajak punya tujuan kinerja yang jelas maka munculah angka karena jelas maka Ditjet pajak mengetahui gagal atau tidaknya penerimaan pajak. Apabila penerimaan pajak tidak tercapai dengan target sudah jelas remunerasi atau gaji akan di potong karena sudah sesuai dengan peraturan presiden (Perpres). Tingkat serikat manajerial yang terjadi di KPP Majalaya sudah memadai, oleh sebab itu tunjangan terhadap kinerja pegawai pajak sangat seimbang yang terjadi di KPP majalaya dan dapat diterima oleh kinerja pegawai pajak tetapi tidak semua kinerja pegawai pajak bisa menerima hasil kinerja yang sudah diperolahnya (Ayi Miraj Sidik, 2017). Hal ini sesuai dengan apa yang peneliti temukan di lapangan yaitu melalui indikator Seimbang dengan persentase 80,45% dapat diinterpretasikan dalam kategori baik, namun masih terdapat *gap* sebesar 19,55% yang menunjukkan bahwa masih terdapat masalah pada indikator Seimbang.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, Remunerasi (X_1) berpengaruh sebesar 17,1% terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,614 yang berarti Remunerasi memberikan pengaruh yang kuat arah positif terhadap Kinerja Pegawai Pajak di Kantor Palayanan Pajak Pratama Majalaya. Arah hubungan positif Remunerasi dengan Kinerja Pegawai Pajak menunjukan bahwa semakin baik Remunerasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pajak. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Remunerasi memberikan pengaruh sebesar 17,1% terhadap Kinerja Pegawai Pajak sedangkan sisanya 82,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Kaswan (2012:45) yang menyatakan bahwa kompensasi atau remunerasi hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya, imbalan yang tidak memadai akan mendatangkan ketidak puasan pada karyawan, yang pada gilirannya menimbulkan penurunan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja. Dalam kondisi yang lebih buruk lagi ketidakpuasan itu mungkin menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, pemogokan, mencari kerjaan baru yang menghasilkan lebih, dan akibat-akibat buruk lain.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Fenomena Motivasi yang terjadi di KPP Majalaya terkait Motivasi yaitu menurut Ayi Miraj Sidik sebagai pengawas di KPP majalaya mengungkapkan, Ditjen pajak institusi rentan dengan korupsi, korupsi di ditjen pajak bukan membayar pajak lalu di korupsi tetapi negosiasi penerimanan yang masuk. Ketika pegawai pajak melakukan penegakan hukum ada temuan yang memang mengharuskan wajib pajak membayar kewajibannya tetapi wajib pajak menawar ke pegawai pajak. Ketika kinerja pegawai pajak di berikan penghasilan yang jauh lebih besar sesuai hak, kewajiban dan tanggung jawabnya maka motivasi pegawai untuk bekerja sesuai aturan semakin tinggi. Hal utama dalam kinerja dalam memotivasi pegawai pajak tentu absen, apabila absen kinerja yang diperoleh pegawai maka semakin tinggi hasil tunjangan yang diperoleh pegawai pajak (Ayi Miraj Sidik, 2017). Hal ini sesuai dengan apa yang peneliti temukan di lapangan yaitu melalui indikator Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaan dengan persentase 75% dapat diinterpretasikan dalam kategori baik namun masih terdapat *gap* sebesar 25% yang menunjukkan bahwa masih terdapat masalah pada indikator Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, Motivasi (X_2) berpengaruh sebesar 24,1% terhadap Kinerja Pegawai Pajak (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,627 yang berarti Motivasi memberikan pengaruh yang kuat arah positif terhadap Kinerja Pegawai Pajak di Kantor Palayanan Pajak Pratama Majalaya. Arah hubungan positif Motivasi dengan Kinerja Pegawai Pajak menunjukan bahwa Motivasi yang semakin baik akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pajak. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Motivasi memberikan pengaruh sebesar 24,1% terhadap Kinerja Pegawai Pajak, sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Wilson Bangun (2012:312) yang menyatakan bahwa motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk di pecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. namun, pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberi solusi terhadap permasalahan motivasi. Karena masih banyak faktor lain dapat memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu. Sebagai contoh, hasil penelitian Fredrick Herzbeng menyimpulkan bahwa gaji termasuk faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) termasuk pada faktor ketidakpuasan (*dissatisfaction factor*). Meski demikian, para manajer terus mencari cara terbaik untuk memotivasi karyawan mereka agar hasil kerja semakin lebih baik.

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pajak, dimana semakin baik Remunerasi maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Pajak dan begitu pun jika sebaliknya.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pajak, dimana jika semakin tinggi Motivasi, maka Kinerja Pegawai Pajak akan semakin meningkat dan begitu pun jika sebaliknya.

5.1 Saran

a. Saran Praktis :

1) Pada Remunerasi maka yang harus diberikan fokus perhatian adalah pada indikator Memadai dimana KPP Pratama Majalaya perlu memberikan sosialisasi kepada para pegawainya mengenai pengetahuan tentang serikat kerja dan manajerial, selain itu adanya remunerasi yang diberikan harus diikuti dengan kinerja yang optimal, perlu adanya pengawasan internal yang lebih diperketat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai pajak.
2) Pada Motivasi maka yang harus diberikan fokus perhatian adalah pada indikator Ada Umpan Balik Atas Hasil Pekerjaan dimana

imbalan balik dari hasil pekerjaan harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, kompensasi yang diterima oleh pegawai pajak harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, semakin tinggi umpan balik yang diterima maka pegawai pajak pun perlu meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai pajak dapat ditingkatkan melalui peningkatan pelayanan yang diikuti oleh peningkatan penerimaan pajak.

b. Saran Akademis :

Dalam pengembangan ilmu akuntansi khususnya akuntansi pajak diharapkan hasil ini dapat dijadikan acuan agar kedepannya peneliti lain dapat menggunakan variabel yang sama, metode yang sama tetapi unit analisis, populasi dan sampel yang berbeda atau mencari variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pajak.

DAFTAR PUSTAKA

Dermawan Wibisoso. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator.* Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I 2013. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika : Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EVIEWS 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamzah B Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mohammad Surya. 2012. *Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.

Rochmat Seomitro. 2012. *Perpajakan Teori dan Tektik Pemungutan*. Bandung: Graha ilmu.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Umi Narimawati, Dewi Anggadini, Linna Ismawati. 2010. *Penulisan KaryaIlmiah:Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM,Genesis.* Bekasi.Jakarta: Genesis.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.