

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Pasolong (2010) menjelaskan bahwa pada dasarnya seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk melakukan unjuk kinerja terbaik yang bisa dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan pada organisasi pada umumnya. Menurut Maier kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Sedangkan menurut Gilbert definisi kinerja adalah sesuatu yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoadmodjo, 2009).

Robbins menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Prawirosentono adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Pasolong, 2010).

Cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat

didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk unjuk kerja mereka (Umar, 2010). Menurut Flipppo, kompensasi didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam rangka membantu pencapaian tujuan organisasi (Sofyandi, 2013). Siagian (2008) mengemukakan bahwa kompensasi atau sistem imbalan yang baik adalah sistem imbalan yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan orang dengan berbagai sikap atau perilaku positif bekerja yang produktif bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi sangat penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai. Sebaliknya besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai justru akan menurun (Notoadmodjo, 2009). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi sebagai penghargaan pada pegawai yang telah memberikan tenaga dan pikiran sebagai kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan sebagai imbalan balik dari pekerjaan yang telah dilakukan. Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang berkompeten (Sutrisno, 2014).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi memberikan kompensasi secara penuh sesuai dengan pencapaian kinerja dan target yang sudah

ditetapkan apabila kinerja dan target tidak tercapai maka organisasi akan melakukan pemotongan kompensasi sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas pemberian kompensasi tidak merata dan tidak sama untuk tiap pegawai berdasarkan dari hasil penilaian kinerja masing-masing. Penulis melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung yang pegawainya menerima kompensasi berupa gaji dan tunjangan kinerja yang diberikan secara bulanan. Pemberian tunjangan kinerja diberikan secara penuh apabila kinerja pegawai tercapai. Jika kinerja pegawai tidak tercapai maka tunjangan kinerja akan dilakukan pemotongan secara proporsional yang mengacu kepada Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No 85/PMK.01/2015 tentang Penegakan Disiplin Dalam Kaitannya dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di Lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Untuk mengetahui apakah pemotongan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka penulis melakukan penelitian untuk Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemotongan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung”**.

1.2 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas, maka dapat ditarik permasalahan yang terjadi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung adalah :

Apakah pemotongan tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung ?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar skripsi ini dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang diangkat, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah dan latar belakang yang ada maka lingkup pembahasan penelitian adalah :

Untuk mengetahui apakah pemotongan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Secara khusus menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manfaat dan pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung. Secara umum menambah wawasan penulis tentang penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dunia kerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung dalam menerapkan pemotongan tunjangan kinerja terhadap ketercapaian kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan literatur dalam penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dunia kerja yang dipublikasikan melalui perpustakaan Politeknik Negeri Sriwijaya.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir yang beralamat di Jln. Raden Anom Saleh Kayu Agung Sumatra Selatan. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan dimulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan Juni 2020.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung, literatur terdahulu maupun di internet.

1.5.3. Metode Pengumpulan Data

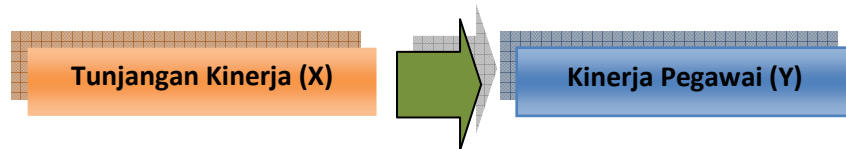
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersifat kuantitatif. Dimana instrumen utamanya adalah kuesioner yang berisi pertanyaan menyangkut tunjangan kinerja dan kinerja pegawai yang diberikan kepada pegawai terpilih untuk diisi secara benar dan jujur.

1.5.4. Konseptual Penelitian

Penelitian ini memiliki variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Sugiyono (2007) bahwa variabel bebas (independen) adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel independen (Variabel X) adalah tunjangan kinerja sedangkan Variabel dependen (Variable Y) adalah kinerja pegawai.

Untuk mengetahui lebih jelas dari kedua variabel tersebut maka penulis menggambarkan kerangka konseptual yang ada seperti pada gambar berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian



1.5.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono (2010), Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relative kecil, dimana semua anggota populasi dapat dijadikan sampel.

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pemotongan tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung, untuk memperoleh hasil pengaruh dari variabel independent, yaitu tunjangan kinerja (X) serta variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) tersebut diperlukan penentuan jumlah populasi dan sampel untuk dapat melakukan penelitian pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung.

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 82 orang pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008).

Jumlah sampel responden dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} n$$

n adalah ukuran sampel, N = ukuran populasi, e = tingkat kesalahan dalam persen atau toleransi ketidakteelitian dalam menentukan banyaknya responden.

Dari Rumus Slovin diatas, dengan menggunakan tingkat kesalahan $e = 10\%$ atau taraf keyakinan (*Confidence Level* = 90%), maka didapat jumlah responden sebagai berikut :

$$n = \frac{82}{1 + 82(10\%)^2} = 45 \text{ Pegawai}$$

Untuk pengambilan sampel agar merata pada tiap porsi jabatan sesuai struktur organisasi maka dilakukan perhitungan dengan cara *proportional random sampling* menggunakan rumus alokasi *proportional* sebagai berikut :

$$ni = \frac{Ni}{N} n$$

ni adalah jumlah sampel menurut stratum, N = jumlah sampel seluruhnya, Ni = jumlah populasi menurut stratum, N = jumlah populasi.

Atas dasar perhitungan tersebut diatas maka didapatkan hasil jumlah sampel pada setiap jabatan sesuai Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Data Sampel Penelitian

No	Jabatan	Populasi	Sampel
1	Kepala Kantor	1 Pegawai	1 Pegawai
2	Kasubag	1 Pegawai	1 Pegawai
3	Kepala Seksi	8 Pegawai	5 Pegawai
4	Kepala KP2KP	1 Pegawai	0 Pegawai
5	Kelompok Jabatan Fungsional	7 Pegawai	3 Pegawai
6	Juru Sita	3 Pegawai	2 Pegawai
7	<i>Account Representative</i>	25 Pegawai	13 Pegawai
8	<i>Operator Console</i>	1 Pegawai	1 Pegawai
9	Pelaksana	35 Pegawai	19 Pegawai
Jumlah		82 Pegawai	45 Pegawai

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung, 2020

Untuk kuesioner dinilai/diisi oleh 45 orang pegawai. Jumlah sampel kuesioner diambil berdasarkan proporsional jabatan pegawai yang ada dalam struktur organisasi.

1.5.5.1 Konsep dan Pengukuran Variabel

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diambil pada sampel penelitian mencakup:

- a. Jenis Kelamin : (Laki-laki/Perempuan)
- b. Usia: jumlah tahun responden saat ini
- c. Tingkat Pendidikan: Pendidikan terakhir responden
- d. Masa Kerja (Lama kerja)
- e. Golongan

Variabel yang diukur dalam penelitian ini yaitu tunjangan kinerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel tersebut:

1. Tunjangan Kinerja (X)

Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Indikatornya sebagai berikut:

- a. Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah.
- b. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan pegawai.
- c. Ketepatan waktu dan jumlah penerimaan tunjangan kinerja.
- d. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplinan dan prestasi pegawai.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikatornya menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

1.5.5.2. Skala Pengukuran Variabel dan Uji Instrumen Penelitian

Skala Pengukuran Variabel

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner penelitian yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiono (2011). Berikut ini adalah skor yang digunakan untuk setiap jawaban skala likert:

Tabel 1.2 Skor untuk Jawaban Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2011

Uji Instrumen Penelitian (Kuesioner Penelitian)

Peneliti melakukan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji coba terhadap kuesioner tersebut digunakan untuk mengetahui validitas dan realibilitas suatu kuesioner penelitian.

Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid atau untuk mengukur apakah kuesioner layak dijadikan instrumen penelitian pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (*Pearson correlation*) (Sugiyono, 2012).

Kriteria uji validitas dengan membandingkan nilai r *Pearson Product Moment* antara r hitung dengan r tabel, dengan syarat sebagai berikut :

- a. Jika Nilai r hitung $< r$ tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid.
- b. Jika Nilai r hitung $> r$ tabel maka instrumen dinyatakan valid.

Uji Normalitas Kuesioner Penelitian

Menurut Gozali (2011), uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test* dengan kriteria :

- a. Jika Nilai sig $< \alpha$ (0,05) maka tidak berdistribusi normal
- b. Jika Nilai sig $> \alpha$ (0,05) maka berdistribusi normal

Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antara jawaban pertanyaan (Gozali, 2011).

Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

1.5.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk melihat pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kayu Agung.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Y adalah kinerja pegawai, a = konstanta, b = koefisien regresi, X = tunjangan kinerja, e = error.

Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara parsial yaitu hipotesis t. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. H0 : $\rho = 0$, berarti variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
2. Ha : $\rho \neq 0$, berarti variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

atau

- Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak atau tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.