

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

TUGAS AKHIR

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



**Oleh:
RITA PUSPITASARI
11409134045**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

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

TUGAS AKHIR

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



**Oleh:
RITA PUSPITASARI
11409134045**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2014**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Rita Puspitasari

NIM : 11409134045

Program Studi : Akuntansi

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor
Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang 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, 10 Juli 2014

Yang menyatakan,



(Rita Puspitasari)

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

TUGAS AKHIR

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 1 September 2014

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

Disetujui

Ketua Program Studi
Akuntansi DIII

Dosen Pembimbing



Amanita Novi Yushita, M.Si.
NIP. 19770810 200604 2 002

Diana Rahmawati, M. Si
NIP. 19760207 200604 2 001

Disahkan Oleh

Ketua Pengelola

Universitas Negeri Yogyakarta

Kampus Wates



Bambang Saptono, M.Si.
NIP. 19610723 198803 1 001

TUGAS AKHIR

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

Disusun oleh:

Rita Puspitasari

11409134045

telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi DIII
Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal ~~9 September~~ 2014 dan dinyatakan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Susunan Tim Penguji

Nama Lengkap

Ketua merangkap anggota

Mahendra Adhi N., M. Sc

Tanda Tangan

Sekretaris merangkap anggota

Diana Rahmawati, M. Si

Yogyakarta, 23 September 2014

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Universitas Negeri Yogyakarta

Kampus Wates

Dekan,

Ketua Pengelola,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 002



Bambang Saptono, M.Si.

NIP. 19610723 198803 1 001

MOTTO

“... sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”

(Al Quran surat Ar-Ra'd :11)

“kemenangan itu bersamaan dengan kesabaran, keleluasaan itu bersamaan dengan adanya kegelisahan, dan sesungguhnya bersama dengan kesulitan itu ada kemudahan”

(HR At-Tirmidzi)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayahanda Sumaryadi dan Ibunda Endang Bratajaya tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayangnya dan selalu mengiringi langkahku dengan segala daya dan doanya.
2. Kakak-kakakku tersayang Ratna, Rizal, Rani dan adikku tersayang Renda yang telah memberikan semangat selama penelitian ini.
3. Teman-teman D3 Akuntansi 2011 khususnya teman-teman kost Eldabelle dan Hima D3 Angkatan 2012 yang telah banyak membantu selama penelitian ini. Dan tak lupa sahabat terkasih saya yang juga telah membantu support dan doanya dalam penelitian ini.

ABSTRAK

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

Oleh:

Rita Puspitasari
11409134045

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang. (2) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang. (3) Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang berjumlah 80 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dan dokumentasi. Sebelum melakukan uji prasyarat analisis dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dulu. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 31 butir soal kuesioner yang valid dan 5 butir soal kuesioner yang tidak valid. Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian prasyarat analisis yang meliputi: uji linieritas dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi $-0,283$ dan nilai signifikan dilihat dari *p value* sebesar $0,030 < 0,05$. (2) Tidak terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang ditunjukkan dengan nilai signifikan dilihat dari *p value* sebesar $0,93 > 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $-0,259$. (3) Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0,207$ dan F_{hitung} sebesar $1,730$ hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($1,730 < 3,11$).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat serta karunia yang telah diberikanNya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang sebagai syarat kelulusan Program Studi Akuntansi DIII Universitas Negeri Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis menyadari tanpa adanya doa, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, penulisan tidak akan dapat terwujud. Oleh karena itu perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, MPd, MA Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bambang Saptono, M.Si, Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta Kampus Wates.
4. Amanita Novi Yushita, M.Si, Kepala Program Studi Akuntansi D III.
5. Diana Rahmawati, M.Si, dosen pembimbing tugas akhir yang telah membantu membimbing penyusunan Tugas Akhir ini dengan sangat baik.
6. Bapak Agustinus Dicky Haryadi Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang telah memberikan izin untuk dapat melakukan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran sangat diharapkan untuk perbaiki Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi.

Yogyakarta, 10 Juli 2014

Penyusun

Rita Puspitasari

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTARK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6

E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II	
KAJIAN PUSTAKA	8
A. Diskripsi Teori	8
B. Penelitian Relevan	24
C. Kerangka Berfikir	27
D. Paradigm Penelitian	28
E. Hipotesis	29
 BAB III	
METODE PENELITIAN	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian	31
B. Desain Penelitian	31
C. Populasi Penelitian	31
D. Definisi Operasional Variabel	32
E. Instrumen Penelitian	33
F. Teknik Pengumpulan Data	35
G. Uji Coba Instrumen.....	35
H. Teknik Analisis Data	41

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Diskripsi Data Umum	50
B. Diskripsi Data Khusus	66
C. Pengujian Prasyarat Analisis	80
D. Uji Hipotesis	82
E. Pembahasan Hasil Penelitian	90
F. Keterbatasan	94

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	99
A. Lampiran I Angket Kuisisioner	100
B. Lampiran II Uji Validitas dan Reliabilitas	105
C. Lampiran III Uji Hipotesis	113
D. Lampiran IV SE dan SR.....	121
E. Lampiran V Surat Ijin Penelitian	130

DAFTAR TABEL

A. Tabel.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	34
B. Tabel.2 Ringkasan Uji Validitas	38
C. Tabel.3 Interpretasi nilai r	40
D. Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas	40
E. Tabel.5 Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	66
F. Tabel.6 Responden Berdasarkan Kelamin.....	67
G. Tabel.7 Standar Deviasi Kinerja Karyawan.....	69
H. Tabel.8 Kategori Kecenderungan Kinerja Karyawan.....	71
I. Tabel.9 Standar Deviasi Motivasi Kerja.....	73
J. Tabel.10 Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja.....	75
K. Tabel.11 Standar Deviasi Pelatihan Kerja	77
L. Tabel 12 Kategori Kecenderungan Pelatihan Kerja	79
M. Tabel. 13 Hasil Uji Linieritas	80
N. Tabel. 14 Hasil Uji Multikolinieritas	81
O. Tabel. 15 Hasil Uji Heterikedastisitas	82
P. Tabel. 16 Hasil regresi sederhana hipotesis I	83
Q. Tabel. 17 Hasil regresi sederhana hipotesis II	85
R. Tabel. 18 Hasil regresi berganda hipotesis III	87
S. Tabel. 19 Hasil Perhitungan SE dan SR	89

DAFTAR GAMBAR

A. Gambar.1 Paradigma Penelitian	30
B. Gambar. 2 Struktur Organisasi	58
C. Gambar. 3 Histogram Kinerja Karyawan.....	69
D. Gambar. 4 Pie Chart Kinerja Karyawan	71
E. Gambar. 5 Histogram Motivasi Kerja	73
F. Gambar. 6 Pie Chart Motivasi Kerja	75
G. Gambar. 7 Histogram Pelatihan Kerja	77
H. Gambar. 8 Pie Chart Pelatihan Kerja	80

BAB 1

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Menurut Suwatno (2011: 196) “kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Kurangnya

kedisiplinan tersebut menyebabkan pelanggan yang akan melakukan konsultasi menjadi menunggu terlalu lama sehingga banyak pelanggan yang merasa kecewa dan membuang-buang waktunya.

Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi karyawan. Pengertian motivasi kerja menurut Suwatno (2011: 171) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat bagi karyawan akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Jika

dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Misalnya saat jam istirahat telah habis namun masih terdapat karyawan yang belum masuk kantor sedangkan pekerjaan sudah menumpuk dan ada pula tamu yang akan melakukan konsultasi dengan karyawan tersebut sehingga tamu tersebut harus menunggu terlalu lama karena tidak adanya atasan maupun rekan kerja yang menegur ke tidak disiplin karyawan tersebut. Kurangnya motivasi tersebut menjadikan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan karyawan tersebut. Untuk mengatasi hal tersebut perlu dilakukan pemberian motivasi kepada karyawan sehingga akan lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih profesional. Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan lebih maju dan unggul. Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang diduga juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pengertian tentang pelatihan itu sendiri menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Andrew dalam Suwatno (2011:117), pelatihan merupakan proses jangka pendek

yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Wayne dalam Suwatno (2011:117) “pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku social dari karyawan itu”. Pelatihan bagi karyawan bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan oleh karyawan. Sehingga karyawan akan tepat sasaran sesuai dengan yang dikerjakannya dan jika karyawan mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan akan selesai tepat waktu. Namun pemberian pelatihan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga tidak akan mengorbankan banyak waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan yang tepat ini akan memberikan kemampuan yang tepat pula bagi karyawan dan tentunya untuk perusahaan. Namun pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang kurang mendapatkan pelatihan yang cukup dalam pengembangan keterampilan ataupun inovasi. Kurangnya pelatihan kerja yang sangat bermanfaat pada perkembangan kemampuan karyawan untuk dapat berinovasi dalam bidang pelayanan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan dan ketertarikan atau kepatuhan para wajib pajak untuk membayarkan pajaknya. Dengan adanya inovasi dalam pelayanan tersebut akan meningkatkan pemasukan pajak daerah sehingga keuntungan juga akan dirasakan masyarakat Magelang.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula karyawan tidak dapat bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang”.

B. Masalah Penelitian

1. Kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang masih rendah banyak karyawan yang bekerja kurang profesional dan disiplin.
2. Kurangnya tanggung jawab pekerjaan karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang telah diberikan.
3. Kurangnya motivasi kerja secara eksternal baik dari rekan kerja maupun dari atasan bagi karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.
4. Kurangnya kemampuan yang tepat dalam mengatasi suatu masalah.

5. Kurangnya pelatihan kerja bagi karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan karena keterbatasan peneliti maka penelitian ini dibatasi hanya pada motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang.

2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang.
3. Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Magelang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori- teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Sebagai wahana bagi peneliti untuk menambah pengetahuan seputar motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai pengembangan Ilmu Pengetahuan bagi Program Studi Akuntansi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- d. Menambah pengetahuan dan informasi pembaca khususnya mahasiswa jurusan akuntansi yang akan meneliti masalah yang sama, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Magelang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan, serta dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Diskripsi Teori

1. Kinerja karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa pandangan mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor kinerja karyawan

Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) mengungkapkan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan karyawan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan atau dorongan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan dengan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:13) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan haruslah sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki.

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan kerja yang

telah ditentukan. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting bagi hasil kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

c. Manfaat penilaian kinerja karyawan

1) Bagi Pegawai/ karyawan yang dinilai

Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.

2) Bagi manajer

Manfaat penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship.

3) Bagi Perusahaan

Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Boediharjo (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat dalam mencapai tujuan.
- 2) Orientasi tanggung jawab yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- 3) Disiplin yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan sesuai dengan target yang ditentukan.
- 4) Inisiatif yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran.

Empat indikator menurut Boedihardjo (2002:102) tersebut nantinya akan dijadikan sebagai indikator dalam penelitian, yaitu:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Orientasi tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat

perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan pendapat lainnya motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhannya (Cascio, 1995). Dalam skala perusahaan motivasi individu dapat dipahami sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dirinya (Robbins, 2001). Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Pada saat kebutuhan tersebut dapat terpuaskan maka individu akan mengalami penurunan tekanan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan motivasi Kerja

Menurut H. Malayu S.P (2003: 97-98), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Saydam (2000: 328) dalam Kadarsiman (2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja pada karyawan adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi kerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan serta dengan pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

c. Metode Motivasi Kerja

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, menurut Hasibuan (1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- 2) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah,

tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinnya sehingga sekolah. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti di atas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

e. Teori-teori Motivasi Kerja

1) Maslow dalam Handoko (2005:63) mengemukakan hirarki kebutuhan Maslow dalam teori penerapannya sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- b) Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)

- c) Kebutuhan social (*social needs*)
- d) Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)
- e) Aktualisasi diri (*self-actualization*)

2) Teori ERG Alderfer

Alderfer dalam Ivancevich *et al.* (2007:150) sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang dia ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan:

- a) Eksistensi
- b) Hubungan
- c) Pertumbuhan

3) Teori Dua-Faktor Herzberg

Herzberg dalam Mangkunegara mengembangkan teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

4) Teori Kebutuhan McClelland

McClelland dalam Ivancevich *et al.* (2007:154-155) yang mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang mengembangkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah:

- a) Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.

- b) Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
- c) Mengingkinkan umpan balik atas kerja.

5) Teori X dan Y

Menurut McGregor dalam Toha (2009:241-243) menjelaskan bahwa organisasi tradisonal dengan cirri-cirinya yang sentralisasi dalam pengambilan keputusan, hubungan piramida antara atasan dan bawahan, dan pengendalian kerja eksternal, adalah pada hakikatnya berdasarkan atas asumsi-asumsi mengenai sifat-sifat manusia dan motivasinya.

3. Pelatihan Kerja

a. Definisi pelatihan kerja

Menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011:117) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Berdasarkan pendapat Dr. T. Hani Handoko (2001) berpendapat bahwa pelatihan kerja dapat menggunakan teknik *On The*

Job Training. Teknik-teknik *On The Job Training* merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan *supervise* langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman (biasanya karyawan yang lain). Berdasarkan kajian di atas maka pelatihan kerja adalah proses yang dilaksanakan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam bekerja dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan serta sikap karyawan yang diperlukan dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut.

b. Teknik pelatihan kerja

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan praktek menurut Handoko (2001) sebagai berikut:

1) Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial

2) Latihan Instruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka masing-masing

3) Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan

dengan latihan “*off the job*”. Hampir semua karyawan pengrajin (*craft*) seperti tukang kayu dan ahli pipa atau tukang ledeng dilatih dengan program-program magang formal. Asistensi dan internship adalah bentuk lain program magang.

4) *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

5) Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

c. Tujuan Pelatihan kerja

Pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk trampil, terdidik dan terlatih secara profesional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Namun menurut Mangkunegara (2006: 55) terdapat alasan-alasan lain dilaksanakannya pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Adanya pegawai baru: pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu tujuan, aturanaturan, dan

pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Disamping itu, mereka perlu memahami kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

- 2) Adanya penemuan-penemuan baru: Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Maka itu para pegawai perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya.

d. Indikator Pelatihan

Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1) Pengetahuan

Secara *etimologi* pengetahuan berasal dari kata dalam bahasa Inggris yaitu *knowledge*. Dalam *encyclopedia of philosophy* dijelaskan bahwa definisi pengetahuan adalah kepercayaan yang

benar (*knowledgement is justified true belief*). Pengetahuan itu adalah semua milik atau isi pikiran. Dengan demikian, pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam kamus filsafat, dijelaskan bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah proses kehidupan yang diketahui manusia secara langsung dari kesadarannya sendiri. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendak. Dengan adanya kemampuan yang

sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan maka pekerjaan akan menghasilkan hasil yang maksimal dan baik.

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap yang baik dalam menghadapi suatu masalah akan sangat membantu dalam kelancaran pekerjaan yang dilakukan.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills*, *interpersonal skills*, *attitudes*, *habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas maka indikator pelatihan kerja meliputi:

- 1) Pengalaman
- 2) Kemampuan Berpikir

3) Sikap

4) Kecakapan

e. Syarat Pelatihan

Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, Hariandja (2002:169) ketiga syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan harus membantu pegawai menambahkan kemampuannya.

2) Pelatihan harus menghasilkan perubahan dalam kebiasaan bekerja dari pegawai dalam sikapnya terhadap pekerja, dalam informasi dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

3) Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu.

B. Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Heru Setiyono yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Obyek yang diteliti pada penelitian Heru Setiyono adalah pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel independen pertama (X1) dan motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian tersebut sama-sama menggunakan Motivasi

kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian yang tersebut adalah penelitian tersebut tidak menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian ini menggunakan kompensasi sebagai variabel independen.

2. Penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong yang ditulis oleh Zidni Maghfirotul Anam menggunakan karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombong sebagai obyek penelitian. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel independen pertama (X1) yaitu gaya kepemimpinan dan variabel independen kedua (X2) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bengkel JASATEC Cabang Gombong. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian tersebut sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tidak menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen melainkan menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Queen Tamara Ayu Pahlevia Ratna Sari yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Obyek yang digunakan adalah Pegawai Kantor Regional 1 (satu) Badan

Kepegawaian Negara (BKN) Yogyakarta. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Regional 1 (satu) Badan Kepegawaian Negara (BKN) Yogyakarta terletak pada tingkat tinggi, artinya pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif. Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tidak menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan pada penelitian tersebut hanya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independennya.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madioono Sutanto yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Obyek yang digunakan adalah karyawan CV Haragon Surabaya. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan dengan penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah tempat penelitian yang dilakukan di CV Haragon Surabaya. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi kerja yang tepat akan sangat membantu dalam berlangsungnya kerja karyawan dan hasil yang dicapainya. Motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberiaan motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja yang bermanfaat meningkatkan kemampuan kerja karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri untuk dapat bekerja lebih baik dan dapat berinovasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pelatihan kerja,

kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing-masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Oleh sebab itu pelatihan kerja juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik dan maksimal.

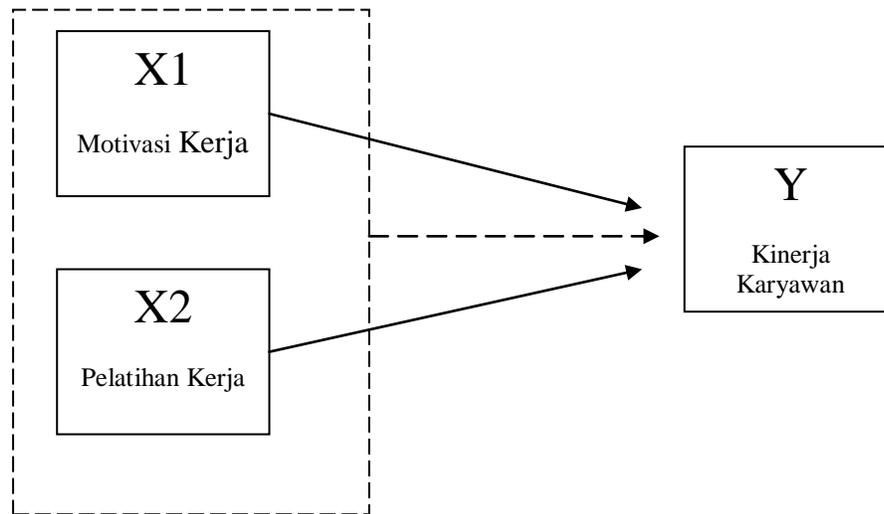
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja akan memberikan dorongan untuk lebih semangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja sedangkan dengan pelatihan dapat menambah keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan dalam bekerja. Jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dan mendapatkan pelatihan kerja yang baik secara bersama-sama maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih unggul dari sebelumnya.

D. Paradigma Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X1), pelatihan kerja sebagai variabel independen kedua (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan variabel

independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1: motivasi kerja

X2: pelatihan kerja

Y: kinerja karyawan

→ : pengaruh X1 dan X2 secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan

- -> : pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

E. Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Magelang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada KPP Pratama Magelang.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang beralamat di Jalan Veteran No. 20 Magelang. Sedangkan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2014.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan teknik dokumentasi dan angket yang berupa sejumlah pertanyaan dan pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

C. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Penelitian ini

adalah penelitian populasi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KPP Pratama Magelang berjumlah 80 orang.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian menurut Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2011:38) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain. Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini. Definisi dari masing-masing variabel adalah:

1. Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.
2. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja

yang maksimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

3. Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja adalah pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kecakapan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang berisi pertanyaan yang perlu dijawab dan diisi oleh responden. Angket tersebut berisi pertanyaan tentang motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Data-data dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif, yaitu dengan membagikan kuisisioner kepada responden. Responden diminta melakukan penilaian tentang motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Agar penyusunan instrumen lebih sistematis, sehingga dapat dikontrol dan dikoreksi, maka perlu dibuat kisi-kisi instrumen yaitu:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Soal
1.	Kinerja karyawan	Efektivitas dan efisiensi Orientasi tanggung jawab Disiplin Inisiatif	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12
2.	Motivasi kerja (X1)	Dorongan mencapai tujuan Semangat kerja Inisiatif dan kreativitas Rasa tanggung jawab	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12
3.	Pelatihan kerja (X2)	Pengetahuan Kemampuan Berpikir Sikap Kecakapan	1, 2, 3 4, 5, 6 7, 8, 9 10, 11, 12

Dalam menyusun instrumen penelitian ini penulis mengacu pada Skala Likert. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam Skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti berikut:

1. Sangat Setuju (SS), mewakili skor 5
2. Setuju (S), mewakili skor 4
3. Kurang Setuju (KS), mewakili skor 3
4. Tidak Setuju (TS), mewakili skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS), mewakili skor 1

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang setiap butir-butir pertanyaannya sudah disediakan jawaban untuk dipilih atau telah disediakan tempat untuk mengisi jawabannya. Data yang diperoleh dari kuesioner atau angket berupa jawaban dari angket yang telah disebar. dan diisi oleh responden dan mendapatkan data jumlah jenis kelamin, responden, data umur responden, data jenjang pendidikan responden, data masa kerja responden, data bagian kerja responden, serta mengenai prestasi kerja.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data untuk melihat data dengan jelas dan berhubungan dengan peneliti tentang perusahaan yang akan diteliti. Metode ini digunakan untuk mencari data dari perusahaan dengan meneliti sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan objek penelitian dan gambar umum. Data yang diperoleh dari dokumentasi adalah dapat mengetahui tentang visi-misi, struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.

G. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen adalah uji coba untuk memperoleh informasi mengenai kualitas instrumen yang digunakan, yaitu informasi mengenai sudah dan belumnya instrumen yang bersangkutan memenuhi persyaratan. Uji coba

dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang sebanyak 30 responden. Uji coba dalam penelitian ini adalah uji terpakai dimana 30 responden yang digunakan untuk uji coba diberikan kuesioner sebanyak 2 kali yaitu pada saat uji coba dan saat penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan bahwa suatu pengujian benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Atau dengan kata lain, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika tingkat validitasnya tinggi. Begitu juga sebaliknya, dikatakan tidak valid jika tingkat validitasnya rendah. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh pernyataan yang ada dalam setiap variabel.

Pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan dibantu *Software IBM SPSS Statistics 20*. *Product Moment* bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau butir pernyataan benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

N = jumlah subyek

X = sekor nilai X

Y = sekor nilai Y

XY = hasil kali sekor X dengan Y

X^2 = kuadrat sekor X

Y^2 =kuadrat sekor Y

Setelah r hitung ditemukan, nilai r hitung tersebut kemudian dikonsultasikan dengan table untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Dengan pedoman bila r hitung \geq r table pada signifikansi 5% maka butir item dianggap valid, sedangkan bila r hitung $<$ r table maka item dianggap tidak valid. Butir digunakan dalam pengumpulan data adalah butir yang valid (Imam Ghozali, 2006).

a. Variabel Kinerja Karyawan

Setelah melakukan uji validitas menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dari 12 butir soal kuesioner yang sesuai indikator-indikator variabel kinerja karyawan yang disebar dan diisi oleh responden semuanya menunjukkan valid.

b. Variabel Motivasi Kerja

Setelah melakukan uji validitas menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dari 12 butir soal kuesioner yang sesuai indikator-indikator variabel motivasi kerja yang

disebar dan diisi oleh responden menunjukkan bahwa terdapat 10 butir soal kuesioner yang valid dan terdapat 2 butir soal kuesioner yang tidak valid yaitu butir soal kuesioner nomer 9 dan 10.

c. Variabel Pelatihan Kerja

Setelah melakukan uji validitas menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa dari 12 butir soal kuesioner yang sesuai indikator-indikator variabel pelatihan kerja yang disebar dan diisi oleh responden menunjukkan bahwa terdapat 9 butir soal kuesioner yang valid dan terdapat 3 butir soal kuesioner yang tidak valid yaitu butir soal kuesioner nomer 1, 2 dan 3. Berikut dibawah ini merupakan tabel ringkasan hasil uji validitas:

Tabel.2 Ringkasan Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja.

No	Variabel	Jumlah Butir Soal Kuesioner	Jumlah Butir Soal Yang Valid	Jumlah Butir Yang Tidak Valid	No. Butir Tidak Valid
1	Kinerja Karyawan	12	12	-	-
2	Motivasi Kerja	12	10	2	9, 10
3	Pelatihan Kerja	12	9	3	1, 2, 3

Berdasarkan butir soal kuesioner yang tidak valid sesuai pada tabel diatas setiap butir yang tidak valid akan dihilangkan dan tidak

ditambahkan butir soal kuesioner yang baru karena masih terdapat butir soal kuesioner yang lain sebagai pengganti butir soal kuesioner yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji reliabilitas ini, dilakukan dengan menghitung *construct reliability* dan *variance extracted* dari masing-masing variabel teramati. Untuk menghitung *construct reliability* dan *variance extracted*, digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir pernyataan

σ_t^2 = varians total

Berikut ini merupakan ringkasan kategori tabel interpretasi nilai r:

Tabel. 3 Inteprestasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika Alpha kurang dari 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel (Imam Ghozali, 2006). Perhitungan untuk mencari tingkat keandalan data instrumen dalam penelitian ini dibantu program komputer *Software IBM SPSS Statistics 20*. Dari pengujian tersebut hasil yang didapat adalah sebagai berikut:

Tabel.4 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Tingkat Kendalan
Kinerja Karyawan	0,922	Sangat Kuat
Motivasi Kerja	0,854	Sangat Kuat
Pelatihan Kerja	0,804	Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu kinerja karyawan, motivasi kerja dan pelatihan kerja menunjukkan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel prediktor dan variabel kriterium. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan variabel terikat.

Rumus yang digunakan dengan menggunakan rumus F_{reg} dari Sutrisno Hadi (2004) sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} =harga bilangan untuk garis regresi

RK_{reg} =rerata kuadrat residu

RK_{res} =rerata kuadrat residu

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Ghozali (2011) untuk melakukan uji asumsi klasik terhadap data yang telah dikumpulkan, dapat digunakan analisis seperti berikut:

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara

variabel independen. Multikolenieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Untuk pengambilan keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai VIF > 10 atau jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka ada multikolinieritas dalam model regresi.
- b) Jika nilai VIF < 10 atau jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5 % maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas (Imam Ghozali 2011).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk memperkirakan nilai dari variabel tidak bebas (Y) pada nilai variabel bebas (X) tertentu, sehingga dapat diketahui berapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Mencari koefisien korelasi (r) :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy}^2 = \frac{(\sum xy)^2}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

r^2 = koefisien determinasi

xy = perkalian X dan Y

x^2 = X kuadrat

y^2 = Y kuadrat

dimana telah kita ketahui bahwa:

$$\sum xy = \sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum X^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

(Sutrisno Hadi, 2004)

2) Mencari Koefisien Determinasi

Setelah diketahui adanya hubungan antar variabel maka untuk mengetahui seberapa besar taraf hubungan atau pengaruh antara variabel X dengan variabel Y maka dapat dihitung koefisien determinasinya seperti yang dikemukakan Sugiyono (2007) bahwa analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien dterminasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan.

3) Menguji signifikansi dengan uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui keberartian variabel. Uji t dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t= t hitung

r= koefisien korelasi

n=jumlah sampel

Uji t menggunakan program *Software IBM SPSS Statistics 20* sehingga dapat ditemukan hasil t hitungnya. Pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % pedoman yang digunakan:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka X berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Sugiyono, 2007).

4) Membuat persamaan garis regresi linier sederhana

$$Y=a+bx$$

Keterangan:

Y= subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a= harga x jika y=0 (konstanta)

b= angka arah/koeffisien regresi linier sederhana

x= variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Harga a dan b dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum Y_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2007)

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Langkah-langkah yang harus ditempuh adalah:

1) Menentukan Koefisien Korelasi Berganda

$$R_{Y X_1 X_2} = \frac{\sqrt{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}}{1 - r_{x1x2}^2}$$

Keterangan:

$R_{Y X_1 X_2}$ = korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx1} = korelasi product moment antara X1 dengan Y

R_{yx2} = korelasi product moment antara X2 dengan Y

R_{X1X2} = korelasi antara X1 dengan X2

2) Mencari koefisien determinasi

Setelah diketahui adanya hubungan antar variabel maka untuk mengetahui seberapa besar taraf hubungan atau pengaruh antara X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y maka dapat dihitung koefisien determinasinya seperti yang dikemukakan Sugiyono (2007) bahwa analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan.

3) Pengujian signifikansi harga F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Nilai F_{hitung} dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{1-r^2}{n-k-1}}$$

Keterangan:

R= koefisien korelasi berganda

K= jumlah variabel independen

N= jumlah anggota sampel

F= F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian untuk hasil F_{hitung} :

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

4) Membuat persamaan garis dengan dua prediktor

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X1= motivasi kerja

X2= pelatihan kerja

A = harga Y jika $Y=0$ (konstanta)

B = angka arah/koeffisien regresi linier berganda

5) Mencari besarnya sumbangan setiap variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y)

a) Sumbangan Relatif (SR %)

Sumbangan relatif adalah persentase perbandingan relativitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel-variabel bebas lain. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan relatif menurut Sutrisno Hadi (2004) adalah sebagai berikut :

$$SR\% = \frac{a \sum xy}{JK_{reg}}$$

Keterangan :

SR% = sumbangan relatif dari suatu predicator

a = koefisien predicator

$\sum xy$ = jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

b) Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif adalah persentase perbandingan efektifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada satu variabel terikat. Dengan variabel-variabel bebas lain yang

diteliti maupun tidak. Rumus yang digunakan untuk mencari besarnya sumbangan efektif sebagai berikut :

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan :

SE% = sumbangan efektif dari suatu predicator

SR% = sumbangan relatif dari suatu predicator

R^2 = koefisien determinasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

1. Sejarah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Magelang berlokasi di Jalan Veteran nomor 20 Magelang. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang merupakan instansi pemerintah di bawah Departemen Keuangan Republik Indonesia dan termasuk dalam direktorat Jendral Pajak Kantor Wilayah Jawa Tengah II. Sejarah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang pada intinya sama dengan keberadaan Kantor Pelayanan Pajak lainnya di seluruh Indonesia yang terkait dengan perjalanan sejarah yang dialami bangsa Indonesia. Nama kantor Pelayanan Pajak sendiri berubah-ubah mulai zaman Belanda , zaman penjajah Jepang di Indonesia sampai dengan era globalisasi saat ini.

Semula kantor tersebut bernama Kantor Pelayanan Pajak Magelang kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 55 /PMK.01/2007 tanggal 31 Mei 2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak berubah namanya menjadi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang merupakan penggabungan dari Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan Kantor Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (KPPBB). Tujuan dari pembentukan Kantor Pelayanan Pajak Pratama adalah dalam rangka modernisasi sistem administrasi perpajakan sebagai upaya pelaksanaan “Good

Governance” dan meningkatkan penerimaan pajak serta efektifitas organisasi instansi vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang mulai beroperasi 30 Oktober 2007 berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak nomor KEP-141 /PJ/2007 tanggal 3 Oktober 2007. Semua pelayanan perpajakan pusat menjadi satu yaitu Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Lainnya serta Pajak Bumi dan Bangunan. Wilayah administrasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang meliputi Kabupaten Magelang dan Kota Magelang.

Pada tahun 2013 Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mgelang dengan adanya Undang-Undang Pendapatan Retribusi Daerah (UUPDRD) maka Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang tidak lagi mengurus Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) sehingga hanya mengurus tentang Pajak Penghasilan (PPh) dan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) untuk wilayah Kabupaten Magelang.

2. Visi dan Misi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

a. Visi

Menjadi “Model pelayanan masyarakat yang menyelenggarakan sistem manajemen perpajakan kelas dunia yang dipercaya dan dibanggakan

b. Misi

1) Fiskal

Menghimpun penerimaan dalam negeri dari sektor pajak yang mampu menunjang kemandirian pembiayaan pemerintah berdasarkan UU perpajakan dengan tingkat efektifitas dan efisiensi yang tinggi.

2) Ekonomi

Mendukung kebijaksanaan pemerintah dalam mengatasi permasalahan ekonomi bangsa dengan kebijaksanaan yang “*Minimizing Distortion*”.

3) Politik

Mendukung proses demokrasi bangsa.

4) Kelembagaan

Senantiasa memperbaharui diri selaras dengan :

- a) Aspirasi Masyarakat.
- b) Teknologi Perpajakan.
- c) Administrasi perpajakan yang mutakhir

c. Strategi

1) Fiskal

- a) Tingkatkan penguasaan atas subjek pajak dan objek pajak.
- b) Penyempurnaan perundang-undangan perpajakan
- c) Tingkatkan pengetahuan perpajakan masyarakat

2) Ekonomi

- a) Berkoordinasi dengan instansi terkait, merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan perpajakan yang mendukung perkembangan perbaikan keunggulan kompetitif Indonesia.
- b) Berkoordinasi dengan instansi terkait, merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan perpajakan yang mendukung perkembangan usaha kelompok kecil.
- c) Berkoordinasi dengan instansi terkait, merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang konduktif dan merangsang investor.

3) Politik

- a) Meningkatkan kemampuan daerah dalam rangka meningkatkan sumber pendapatan daerah.
- b) Membantu penyempurnaan perangkat pengelolaan pendapatan daerah.
- c) Meningkatkan peran PPh orang pribadi, PBB dan BOHTB dalam mendukung pengembangan APBD.

4) Kelembagaan

- a) Kembangkan organisasi DJP sesuai Visi dan mendukung pelaksanaan Misi DJP

- b) Kembangkan kualitas SDM yang inovatif dan mampu mendukung pelaksanaan misi dan strategi menuju pencapaian Visi DJP berdasarkan nilai-nilai acuan.
 - c) Tingkatkan secara berkelanjutan kinerja unit kantor.
 - d) Sempurnaan layout kantor untuk memfasilitasi proses internal dan optimalisasi pelayanan public.
 - e) Peningkatkan modernisasi sarana dan prasarana kerja.
- d. Nilai Acuan
- 1) Profesionalisme yang meliputi integritas, disiplin dan kompeten
 - 2) Transparansi
 - 3) Akuntabilitas
 - 4) Meritokrasi
 - 5) Kemandirian
 - 6) Pelayanan prima
 - 7) Pembelajaran dan pemberdayaan

3. Tugas pokok, dan Fungsi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Sesuai dengan Pasal 58 Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 132/PMK.01/2006 sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 67/PMK.01/2008, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan dan pengawasan Wajib Pajak

di bidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, Pajak Tidak Langsung Lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Pengumpulan, pencarian dan pengolahan data, pengamatan potensi perpajakan, penyajian informasi perpajakan, pendapatan objek dan subjek pajak,
2. Penetapan dan penerbitan produk hukum pajak,
3. Pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya,
4. Penyuluhan perpajakan,
5. Pelaksanaan registrasi Wajib Pajak,
6. Pelaksanaan ekstensifikasi,
7. Penatausahaan piutang pajak dan pelaksanaan penagihan pajak,
8. Pelaksanaan pemeriksaan pajak,
9. Pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak,
10. Pelaksanaan konsultasi perpajakan,
11. Pelaksanaan intensifikasi,
12. Pembetulan ketetapan pajak,
13. Pelaksanaan administrasi kantor.

4. Wilayah Kerja dan Sumber Daya Manusia Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Dalam melaksanakan peran strategisnya, KPP Pratama Magelang memiliki gambaran umum sebagai berikut:

1. Luas Wilayah Kerja

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang memiliki wilayah kerja meliputi 2 (dua) Kabupaten/Kota yakni:

Kota Magelang	dengan luas wilayah	18,12 Km ²
<u>Kabupaten Magelang</u>	<u>dengan luas wilayah</u>	<u>1.085,75 Km²</u>
Jumlah seluruhnya		1.103,87 Km ²

2. Sumber Daya Manusia

a. Berdasarkan Unit Eselon

Jumlah Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang pada tahun 2013 secara keseluruhan mencapai 88 orang, yang terbagi sebagai berikut:

1) Eselon III	:	1 orang
2) Eselon IV	:	10 orang
3) Fungsional	:	9 orang
4) AR	:	27 orang
5) Pelaksana	:	41 orang

b. Berdasarkan Golongan

Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang tahun 2013 menurut golongan secara rinci adalah sebagai berikut:

- 1) Golongan II : 25 orang
- 2) Golongan III : 57 orang
- 3) Golongan IV : 6 orang

c. Berdasarkan Jenis Pendidikan

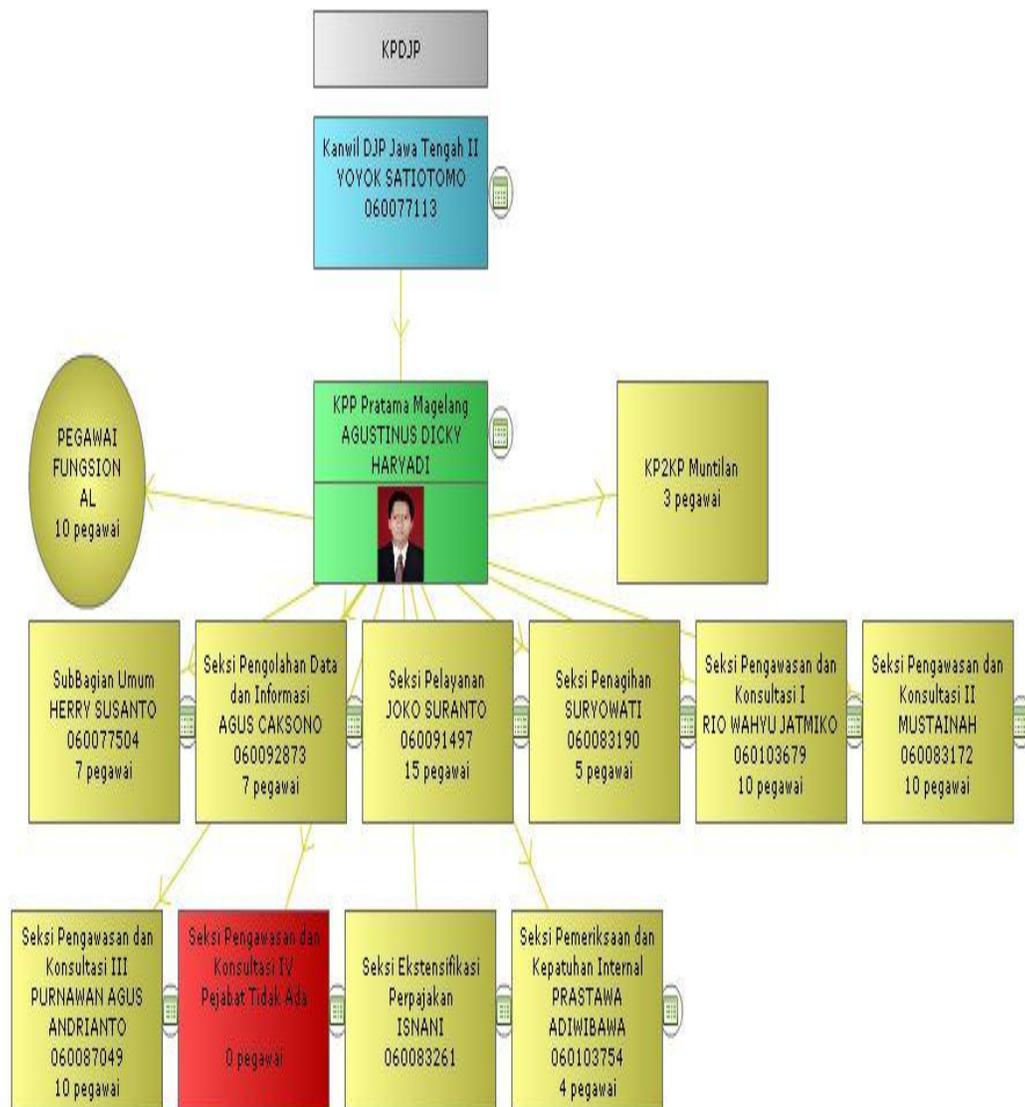
- 1) SLTA : 14 orang
- 2) Diploma I : 9 orang
- 3) Diploma III : 16 orang
- 4) Diploma IV/ Sarjana : 34 orang
- 5) Pasca Sarjana : 15 orang

5. Struktur Organisasi

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang memiliki struktur organisasi untuk mendukung tugas dan fungsinya dalam melayani masyarakat khususnya dalam bidang perpajakan. Struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang terdiri dari:

- a. Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang
- b. Sub Bagian Umum
- c. Seksi Pengolahan Data dan Informasi
- d. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I-IV
- e. Seksi Ekstensifikasi Perpajakan

- f. Seksi Pelayanan
- g. Seksi Pemeriksaan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional
- i. Seksi Penagihan



Gambar 2. Struktur Organisasi KPP Pratama Magelang

6. Uraian Tugas

a. Kepala Kantor

- 1) Menetapkan rencana pengamanan penerimaan pajak berdasarkan potensi pajak, perkembangan kegiatan ekonomi keuangan serta realisasi penerimaan pajak tahun lalu.
- 2) Menetapkan rencana pencarian data strategis dan potensial dalam rangka intensifikasi /ekstensifikasi perpajakan.
- 3) Menjamin pelaksanaan pencarian data dan pengolahan data yang strategis dan potensial dalam rangka intensifikasi/ekstensifikasi perpajakan.
- 4) Mengelola pelaksanaan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak di bidang perpajakan dalam wilayah wewenangya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Sub Bagian Umum

- 1) Melaksanakan pengurusan surat masuk Kantor Pelayanan Pajak yang bukan dari Wajib Pajak.
- 2) Melaksanakan pengurusan surat keluar dari lingkungan Kantor Pelayanan Pajak.
- 3) Melaksanakan pemrosesan berkas/arsip umum (non Wajib Pajak).
- 4) Melaksanakan penyusutan arsip yang tidak mempunyai nilai guna atau telah memenuhi jadwal retensi arsip

- 5) Melaksanakan penyelenggaraan administrasi DP3, LP2P, KP4 dan Daftar Riwayat Hidup sesuai dengan peraturan yang berlaku.
 - 6) Melaksanakan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK) Pejabat Fungsional.
 - 7) Melaksanakan inventarisasi alat perlengkapan kantor/alat tulis kantor/ formulir.
- c. Seksi Pengolahan Data dan Informasi
- 1) Melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data.
 - 2) Penyajian informasi perpajakan,
 - 3) Perekaman dokumen perpajakan,
 - 4) Urusan tata usaha penerimaan perpajakan,
 - 5) Pengalokasian PBB & BPHTB,
 - 6) Pelayanan dukungan teknis komputer,
 - 7) Pemantauan aplikasi e-FIN dan e-Filing,
 - 8) Pelaksanaan i-SISMIOP dan SIG, serta
 - 9) Penyiapan laporan kinerja.
- d. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I-IV
- 1) Melakukan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan wajib pajak,
 - 2) Bimbingan/himbauan kepada wajib pajak dan konsultasi teknis perpajakan,
 - 3) Penyusunan profil wajib pajak,

- 4) Analisis kinerja wajib pajak,
 - 5) Rekonsiliasi data wajib pajak dalam rangka melakukan intensifikasi,
 - 6) Usulan pembetulan ketetapan pajak, usulan pengurangan pbb & bphtb, serta melakukan evaluasi hasil banding.
- e. Seksi Ekstensifikasi Perpajakan
- 1) Melakukan pengamatan potensi perpajakan,
 - 2) Pendataan objek dan subjek pajak,
 - 3) Pembentukan dan pemutakhiran basis data nilai objek pajak dalam menunjang ekstensifikasi.
- f. Seksi Pelayanan
- 1) Melakukan penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan,
 - 2) Pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan,
 - 3) Penerimaan dan pengolahan surat pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya,
 - 4) Penyuluhan perpajakan,
 - 5) Pelaksanaan registrasi wajib pajak, serta melakukan kerjasama perpajakan.
- g. Seksi Pemeriksaan
- 1) Melakukan penyusunan rencana pemeriksaan,

- 2) Pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan dan penyaluran surat perintah pemeriksaan pajak serta administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya.

h. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya. Setiap kelompok berkoordinasi oleh penjabat fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Kantor Wilayah dan Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang bersangkutan. Jumlah jabatan fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

i. Seksi Penagihan

- a. Mempunyai tugas melakukan urusan penatausahaan piutang pajak, penundaan dan angsuran tunggakan pajak,
- b. Penagihan aktif,
- c. Usulan penghapusan piutang pajak, serta
- d. Penyimpanan dokumen-dokumen penagihan.

7. Rencana Strategis Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Rencana strategis ini berasal adanya sebuah visi. Visi sendiri memiliki pengertian cara pandang jauh ke depan, yaitu kemana instansi pemerintah yang bersangkutan akan dibawa agar dapat eksis, antisipasi dan inovatif yang dijawab oleh nilai filosofi dan juga situasi lingkungan dimana instansi tersebut berada. Visi juga merupakan suatu gambaran menantang tentang keadaan masa depan instansi untuk ditransformasikan menjadi sebuah aktifitas melalui komitmen dan tindakan oleh segenap jajaran instansi tersebut.

Sedangkan misi adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan oleh instansi pemerintah sesuai visi yang ditetapkan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana, tercapai dan berhasil dengan baik. Sesuai dengan pengertian misi tersebut, diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal instansi pemerintah, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh diwaktu-waktu yang akan datang.

Dalam mewujudkan visi dan misi yang akan dicapai, perlu disusun suatu tujuan yang akan menjadi implementasi dari visi dan misi. Tujuan merupakan implementasi dari misi dan merupakan sesuatu yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Adapun tujuan KPP Pratama Magelang:

- a. Meningkatkan pelayanan prima kepada Wajib Pajak dalam rangka penerimaan pajak dan mewujudkan masyarakat yang sadar dan peduli pajak,
- b. Meningkatkan penggalan potensi perpajakan melalui ekstensifikasi dan intensifikasi untuk mencapai target penerimaan pajak yang telah ditetapkan,
- c. Meningkatkan sistem informasi yang handal untuk mencegah terjadinya manipulasi perpajakan.

Sebagai implementasi tujuan yang terukur yang akan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, maka perlu dibentuk sasaran-sasaran yang akan dicapai. Sasaran juga merupakan bagian integral dalam proses perencanaan strategik.

Kebijakan adalah sesuatu yang sudah disepakati oleh pihak-pihak terkait yang ditetapkan oleh pihak yang berwenang untuk dijadikan pedoman dan pegangan bagi setiap kegiatan. Adapun kebijakan yang diambil oleh KPP Pratama Magelang adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas pelayanan,
- b. Pencapaian rencana penerimaan pajak,
- c. Membangun masyarakat yang sadar dan peduli pajak,
- d. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional.

Program adalah kumpulan dari kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan dalam rangka kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan masyarakat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Program yang ditetapkan oleh KPP Pratama Purworejo adalah

- a. Peningkatan sarana dan cetak biru MSDM,
- b. Peningkatan Kualitas Pelayanan,
- c. Intensifikasi Perpajakan melalui Pemeriksaan,
- d. Ekstensifikasi Perpajakan,
- e. Penagihan Piutang Pajak,
- f. Optimalisasi Pengawasan dan Konsultasi Wajib Pajak.

Rencana strategis ini diimplementasikan dan disusun secara sistematis menjadi tujuan, sasaran, kebijakan dan program dalam kurun waktu satu sampai dengan lima tahun.

8. Jam kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Jam kerja sesuai Keputusan Menteri Keuangan Nomor 71/KMK.01/1996 yaitu :

- a. Jam masuk kantor adalah pukul 07.30 waktu setempat,
- b. Jam istirahat pada hari senin s.d. kamis adalah pukul 12.15 s.d. 13.00 waktu setempat,
- c. Jam istirahat pada hari jum'at adalah pukul 11.30 s.d. 13.15 waktu setempat,

- d. Jam tutup kantor adalah pukul 17.00 waktu setempat, dan
- e. Jam kerja lain yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan.

B. Deskripsi Data Khusus

1. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan tentang data jenjang pendidikan seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 80 karyawan yang bekerja dan mempunyai jenjang pendidikan S2 sebanyak 12 orang karyawan, S1 sebanyak 29 orang karyawan, D4 sebanyak 4 orang karyawan, D3 sebanyak 13 orang karyawan, D1 sebanyak 8 orang karyawan, dan SMA sebanyak 14 orang karyawan.

Tabel.5 Respondenn Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1.	SMA	14	17,5 %
2.	D 1	8	10 %
3.	D 3	13	16.25 %
4.	D 4	4	5 %
5.	S 1	29	36,25 %
6.	S 2	12	15 %
	Jumlah	80	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan tentang data jenis kelamin seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 48 karyawan laki-laki dan 32 karyawan perempuan dari 80 karyawan yang bekerja.

Tabel.6 Responden Berdasarkan Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	48	60 %
2.	Perempuan	32	40 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu motivasi kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini. Definisi dari masing-masing variabel adalah:

a. Variabel Kinerja Karyawan

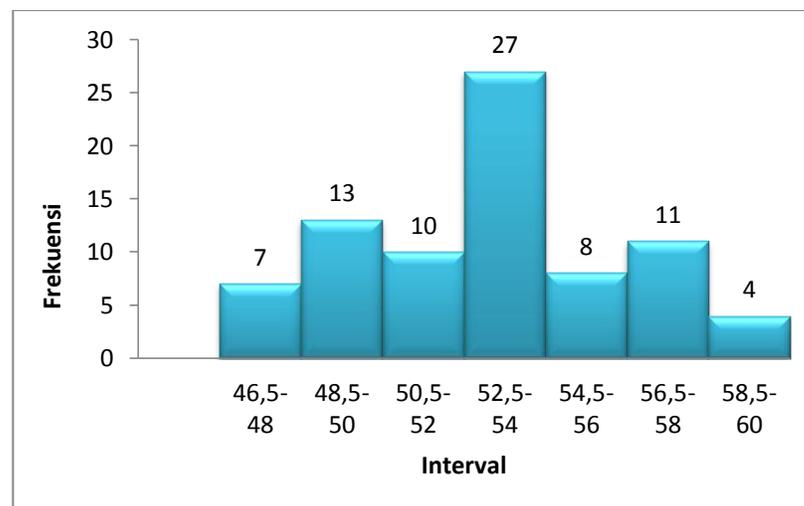
Kinerja karyawan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugasnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, orientasi tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Penilaian tiap butir soal menggunakan skala likert dengan pilihan 5 alternatif jawaban dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada 80 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Terdapat 12 butir soal kuisisioner yang valid dengan skor tertinggi yang mungkin didapat sebesar 60 dari 12×5 dan skor terendah sebesar 12 dari 12×1 . Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan skor tertinggi yang didapat adalah 60 dan skor terendah adalah 47. Dalam penentuan kelas interval dalam penelitian ini menggunakan rumus *Sturges Rule* yaitu jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$, sedangkan n merupakan banyaknya responden yang dipakai yaitu 80 responden dan disesuaikan dengan rumus yang ada yaitu jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log 80$ dan hasilnya adalah 7,28 maka dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data sebesar $60 - 47 = 13$, setelah diketahuinya jumlah kelas interval dan rentang data maka dapat mencari banyaknya panjang kelas yaitu $13/7 = 1,8$ maka dibulatkan menjadi 2. Berikut ini adalah tabel dari hasil penentuan kelas interval:

Tabel. 7 Standar Deviasi Variabel Kinerja Karyawan

NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI	
		ABSOLUT	RELATIF
1	47-48	7	8.75
2	49-50	13	16.25
3	51-52	10	12.5
4	53-54	27	33.75
5	55-56	8	10
6	57-58	11	13.75
7	59-60	4	5
		80	100%

Dari tabel standar deviasi variabel kinerja karyawan diatas maka dapat diketahui gambaran histogramnya yaitu sebagai berikut:



Gambar. 3 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram diatas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar terdapat pada skor 52,5-54 dengan frekuensi sebanyak 27 karyawan.

Dan dalam perhitungan kecenderungan variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan dalam 4 (empat) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori Sangat Tinggi} &= X > (M_i + 1. SD_i) \\
 \text{Kategori Tinggi} &= M_i \leq X \leq (M_i + 1. SD_i) \\
 \text{Kategori Rendah} &= (M_i - 1. SD_i) \leq X < M_i \\
 \text{Kategori Sangat Rendah} &= X < (M_i - 1. SD_i) \\
 \\
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (60 + 12) \\
 &= 36 \\
 \\
 SD_i &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (60 - 12) \\
 &= \frac{1}{6} (48) \\
 &= 8
 \end{aligned}$$

Setelah selesai mencari *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i), kemudian dapat mencari perhitungan kriteria sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori Sangat Tinggi} &= X > (M_i + 1. SD_i) \\
 &= X > (36 + 1. 8) \\
 &= X > 44 \\
 \\
 \text{Kategori Tinggi} &= M_i \leq X \leq (M_i + 1. SD_i) \\
 &= 36 \leq X \leq (44) \\
 \\
 \text{Kategori Rendah} &= (M_i - 1. SD_i) \leq X < M_i \\
 &= 28 \leq X < 36
 \end{aligned}$$

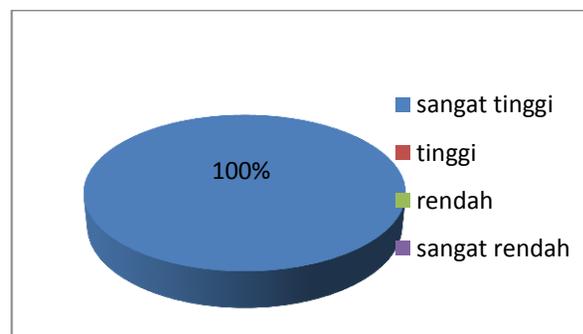
$$\begin{aligned} \text{Kategori Sangat Rendah} &= X < (M_i - 1. SD_i) \\ &= X < 28 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan kedalam kategori kriteria kecenderungan, setelah itu dapat dibuat tabel kecenderungan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel. 8 Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan

NO	SKOR	FREKUENSI		KATEGORI
		ABSOLUT	RELATIF	
1	> 44	80	100%	Sangat Tinggi
2	36-44	-	-	Tinggi
3	36-28	-	-	Rendah
4	< 28	-	-	Sangat Rendah
TOTAL		80	100%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kecenderungan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu seluruh karyawan (100%). Dari data diatas dapat digambarkan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar.4 *pie chart* Kinerja Karyawan

b. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

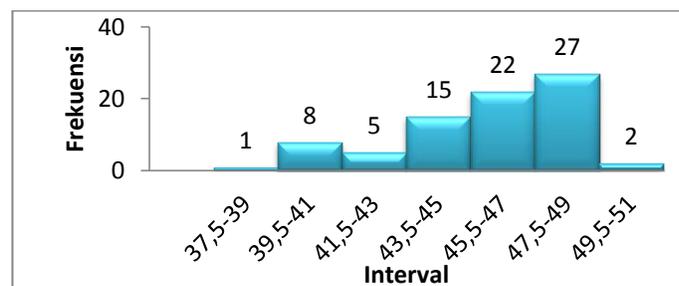
Penilaian tiap butir soal menggunakan *skala likert* dengan 5 pilihan alternatif jawaban dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 80 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Terdapat 10 butir soal kuesioner yang valid dengan skor tertinggi yang mungkin didapat sebesar 50 dari 10×5 dan skor terendah sebesar 10 dari 10×1 , sedangkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan skor tertinggi yang didapat adalah 50 dan skor terendah adalah 38. Untuk menentukan kelas interval dalam penelitian ini menggunakan rumus *Sturges Rule* yaitu jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$, sedangkan n merupakan banyaknya responden yang dipakai yaitu 80 responden dan disesuaikan dengan rumus yang ada yaitu jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log 80$ dan hasilnya adalah 7,28 maka

dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data sebesar $50 - 38 = 12$, setelah diketahuinya jumlah kelas interval dan rentang data maka dapat mencari banyaknya panjang kelas yaitu $12/7 = 1,7$ maka dibulatkan menjadi 2. Hasil dalam penentuan kelas interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.9 Standar Deviasi Variabel Motivasi Kerja

NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI	
		ABSOLUT	RELATIF
1	38-39	1	1.25%
2	40-41	8	10%
3	42-43	5	6.25%
4	44-45	15	18.75%
5	46-47	22	27.5%
6	48-49	27	33.75%
7	50-51	2	2.5%
		80	100%

Dari tabel standar deviasi variabel motivasi kerja diatas maka dapat diketahui gambaran histogramnya yaitu sebagai berikut:



Gambar.5 Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram diatas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar terdapat pada skor 47,5-49 dengan frekuensi sebanyak 27

karyawan. Dan dalam perhitungan kecenderungan variabel motivasi kerja dapat dikategorikan dalam 4 (empat) kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori Sangat Tinggi} &= X > (M_i + 1. SD_i) \\
 \text{Kategori Tinggi} &= M_i \leq X \leq (M_i + 1. SD_i) \\
 \text{Kategori Rendah} &= (M_i - 1. SD_i) \leq X < M_i \\
 \text{Kategori Sangat Rendah} &= X < (M_i - 1. SD_i) \\
 \\
 M_i &= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{2} (50 + 10) \\
 &= 30 \\
 \\
 SD_i &= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) \\
 &= \frac{1}{6} (50 - 10) \\
 &= \frac{1}{6} (40) \\
 &= 6,7
 \end{aligned}$$

Setelah selesai mencari *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i), kemudian dapat mencari perhitungan kriteria sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori Sangat Tinggi} &= X > (M_i + 1. SD_i) \\
 &= X > (30 + 1. 6,7) \\
 &= X > 36,7 \\
 \\
 \text{Kategori Tinggi} &= M_i \leq X \leq (M_i + 1. SD_i) \\
 &= 30 \leq X \leq 36,7 \\
 \\
 \text{Kategori Rendah} &= (M_i - 1. SD_i) \leq X < M_i \\
 &= 23,3 \leq X < 30
 \end{aligned}$$

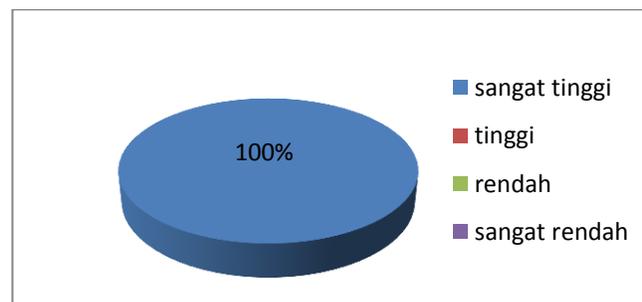
$$\begin{aligned} \text{Kategori Sangat Rendah} &= X < (M_i - 1. SD_i) \\ &= X < 23,3 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan kedalam kategori kriteria kecenderungan, setelah itu dapat dibuat tabel kecenderungan motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel. 10 Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

NO	SKOR	FREKUENSI		KATEGORI
		ABSOLUT	RELATIF	
1	> 36,7	80	100%	Sangat Tinggi
2	30-36,7	-	-	Tinggi
3	23,3-30	-	-	Rendah
4	<23,3	-	-	Sangat Rendah
TOTAL		80	100%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan motivasi kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu semua karyawan (100%). Dari data diatas dapat digambarkan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar. 6 *pie chart* Motivasi Kerja

c. Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pelatihan kerja adalah pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kecakapan.

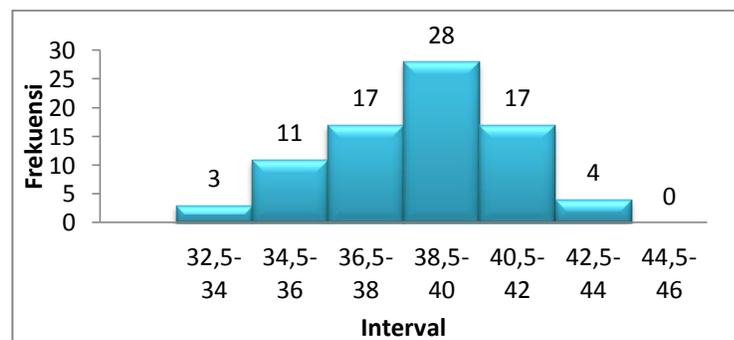
Penilaian tiap butir soal menggunakan *skala likert* dengan 5 pilihan alternatif jawaban dengan skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 80 karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Terdapat 9 butir soal kuesioner yang valid dengan skor tertinggi yang mungkin didapat sebesar 45 dari 9×5 dan skor terendah sebesar 9 dari 9×1 , sedangkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan skor tertinggi yang didapat adalah 44 dan skor terendah adalah 33. Untuk menentukan kelas interval dalam penelitian ini menggunakan rumus *Sturges Rule* yaitu jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log n$, sedangkan n merupakan banyaknya responden yang dipakai yaitu 80 responden dan disesuaikan dengan rumus yang ada yaitu

jumlah kelas interval = $1 + 3,3 \log 80$ dan hasilnya adalah 7,28 maka dibulatkan menjadi 7 kelas interval. Rentang data sebesar $44 - 33 = 11$, setelah diketahuinya jumlah kelas interval dan rentang data maka dapat mencari banyaknya panjang kelas yaitu $11/7 = 1,5$ maka dibulatkan menjadi 2. Hasil dalam penentuan kelas interval dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel.11 Standar Deviasi Variabel Pelatihan Kerja

NO	INTERVAL KELAS	FREKUENSI	
		ABSOLUT	RELATIF
1	33-34	3	3.75%
2	35-36	11	13.75%
3	37-38	17	21.25%
4	39-40	28	35%
5	41-42	17	21,25%
6	43-44	4	5%
7	45-46	0	0
		80	100%

Dari tabel standar deviasi variabel pelatihan kerja diatas maka dapat diketahui gambaran histogramnya yaitu sebagai berikut:



Gambar.7 Histogram Pelatihan Kerja

Berdasarkan histogram diatas menunjukkan bahwa frekuensi terbesar terdapat pada skor 38,5-40 dengan frekuensi sebanyak 28 karyawan. Dan dalam perhitungan kecenderungan variabel motivasi kerja dapat dikategorikan dalam 4 (empat) kategori sebagai berikut:

$$\text{Kategori Sangat Tinggi} = X > (Mi + 1. SDi)$$

$$\text{Kategori Tinggi} = Mi \leq X \leq (Mi + 1. SDi)$$

$$\text{Kategori Rendah} = (Mi - 1. SDi) \leq X < Mi$$

$$\text{Kategori Sangat Rendah} = X < (Mi - 1. SDi)$$

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$= \frac{1}{2} (45 + 9)$$

$$= 27$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$= \frac{1}{6} (45 - 9)$$

$$= \frac{1}{6} (36)$$

$$= 6$$

Setelah selesai mencari *Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi), kemudian dapat mencari perhitungan kriteria sebagai berikut:

$$\text{Kategori Sangat Tinggi} = X > (Mi + 1. SDi)$$

$$= X > (27 + 1. 6)$$

$$= X > 33$$

$$\text{Kategori Tinggi} = Mi \leq X \leq (Mi + 1. SDi)$$

$$= 27 \leq X \leq 33$$

$$\text{Kategori Rendah} = (M_i - 1. SD_i) \leq X < M_i$$

$$= 21 \leq X < 27$$

$$\text{Kategori Sangat Rendah} = X < (M_i - 1. SD_i)$$

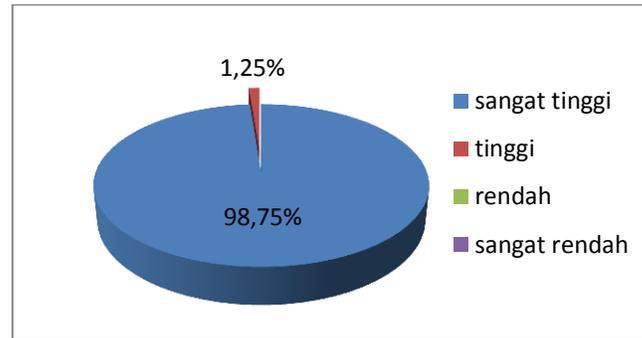
$$= X < 21$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan kedalam kategori kriteria kecenderungan, setelah itu dapat dibuat tabel kecenderungan pelatihan kerja sebagai berikut:

Tabel. 12 Kategori Kecenderungan Variabel Pelatihan Kerja

NO	SKOR	FREKUENSI		KATEGORI
		ABSOLUT	RELATIF	
1	> 33	79	98,75%	Sangat Tinggi
2	27-33	1	1,25%	Tinggi
3	21-27	-	-	Rendah
4	< 21	-	-	Sangat Rendah
TOTAL		80	100%	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan pelatihan kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu sebesar 79 karyawan (98,75%). Dari data diatas dapat digambarkan *pie chart* sebagai berikut:



Gambar. 8 *pie chart* Pelatihan Kerja

C. Pengujian Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis data sebagai berikut:

1. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel prediktor dan variabel kriterium. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan variabel terikat. Setelah melakukan perhitungan dengan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasil yang didapat yaitu:

Tabel. 13 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel		F hitung	F tabel	Kesimpulan
	Bebas	Terikat			
1.	X1	Y	1,542	3,13	Linier
2.	X2	Y	1,252	3,13	Linier

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki hubungan linier dengan variabel terikat sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi linier. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} .

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Multikolenieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel. 14 Hasil Uji Multikolenieritas

No	Variabel	VIF	<10	Keerangan
1.	Motivasi kerja	1,070	10	Tidak terjadi multikolinieritas
2.	Pelatihan kerja	1,070	10	

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas sehingga dapat dianalisis lanjut menggunakan regresi berganda.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel. 15 Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sig	>0,05	keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,065	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2.	Pelatihan Kerja	0,544	0,05	

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

D. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian regresi linier sederhana dan regresi berganda.

1. Hasil Hipotesis 1

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* adalah seperti berikut:

Tabel. 16 Hasil Uji Regresi Sederhana Hipotesis Pertama

Variabel	Konstanta	Koefisien	r	R ²	t _{hitung}	t _{tabel}	sig
X1-Y	65,313	-0,283	0,242	0,059	-2,207	2,000	0,030

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 65,313 - 0,283X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai negatif yaitu sebesar -0,283 yang berarti jika nilai Motivasi Kerja (X₁) meningkat sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,283 satuan.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

Dalam perhitungan mencari koefisien korelasi yang dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasilnya menunjukkan dari garis regresi yang dapat digunakan untuk menunjukkan proporsi dari

Kinerja Karyawan yang diterangkan oleh variabel independennya. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,242. Sedangkan hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* menunjukkan bahwa nilai r^2 adalah 0,059.

c. Uji t dan Uji Signifikan

Uji t digunakan untuk mengetahui keberartian variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Uji t menggunakan program *Software IBM SPSS Statistics 20* sehingga dapat ditemukan hasil t_{hitung} . Pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % pedoman yang digunakan:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka X berpengaruh secara signifikan terhadap Y.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Sugiyono, 2007).

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah $-2,207 <$ dari t_{tabel} yaitu $-2,000$ karena nilai t_{tabel} yang digunakan untuk diperbandingkan dengan t_{hitung} adalah nilai t_{tabel} yang bernilai negatif karena uji yang dilakukan menggunakan uji dua pihak sehingga daerah penerimaan hipotesis berada di sebelah kiri $-t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Sedangkan hasil uji signifikan dilihat dari p

value yaitu 0,030 yang berarti lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t dan uji signifikan *p value* maka hipotesis yang pertama yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang tidak didukung oleh hasil penelitian ini.

2. Hasil Hipotesis 2

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* adalah seperti berikut:

Tabel. 17 Hasil Uji Regresi Sederhana Hipotesis Kedua

Variabel	Konstanta	Koefisien	r	R ²	t _{hitung}	t _{tabel}	sig
X1-Y	63,238	-0,259	0,189	0,036	-1,699	2,000	0,093

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 63,238 - 0,259X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi bernilai negatif yaitu sebesar 0,259 yang berarti jika nilai Pelatihan Kerja (X₂)

meningkat sebesar satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,259 satuan .

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

Dalam perhitungan mencari koefisien korelasi yang dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasilnya menunjukkan dari garis regresi yang dapat digunakan untuk menunjukkan proporsi dari Kinerja Karyawan yang diterangkan oleh variabel independennya. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar (r) 0,189. Dan dari hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* menunjukkan bahwa nilai r^2 adalah 0,036.

c. Uji t Dan Uji Signifikan

Uji t digunakan untuk mengetahui keberartian variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji t menggunakan program *Software IBM SPSS Statistics 20* sehingga dapat ditemukan hasil t_{hitung} . Pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % pedoman yang digunakan:

c) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka X berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

d) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka X tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Sugiyono, 2007).

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah $-1,699 <$ dari t_{tabel} yaitu $2,000$, dan nilai signifikannya dilihat dari $p\ value$ yaitu $0,93 >$ dari $0,05$ maka hasilnya menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang” tidak didukung oleh hasil penelitian ini.

3. Hasil Hipotesis 3

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* adalah seperti berikut:

Tabel. 18 Hasil Uji Regresi Berganda Hipotesis Ketiga

Variabel	Koefisien	Konstanta	R	R ²	f _{hitung}	f _{tabel}	sig
X1	-0,110	67,056	0,207	0,043	1,730	3,11	0,184
X2	-0,228						

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 67,056 - 0,110X_1 - 0,228X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi X_1 bernilai negatif yaitu sebesar $-0,110$ yang berarti jika nilai Motivasi Kerja meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun $0,110$ satuan dengan asumsi X_2 tetap demikian juga nilai koefisien X_2 sebesar $-0,228$ yang berarti jika nilai Pelatihan Kerja meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan menurun $0,228$ dengan asumsi X_1 tetap.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

Dalam perhitungan mencari koefisien korelasi yang dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* hasilnya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar (R) $0,207$. Dan dari hasil perhitungan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* menunjukkan bahwa nilai R^2 adalah $0,043$.

c. Uji F

Uji signifikansi menggunakan uji F, berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} digunakan sebagai perbandingan terhadap nilai F_{tabel} untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Hasilnya menunjukkan bahwa $1,730 <$ dari F_{tabel} $3,11$ sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Pelatihan

Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang” tidak didukung oleh hasil penelitian ini.

d. **Sumbangan Relatif (SR) Dan Sumbangan Efektif (SE)**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif masing-masing variabel bebas dan terikat. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 19 Hasil Perhitungan SE dan SR

Keterangan	X1	X2	Jumlah
SR%	61,84%	38,15%	100
SE%	2,65%	1,64%	4,29%

Berdasarkan hasil perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif tiap variabel Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa sumbangan relatif dari motivasi kerja sebesar 61,84% dan dari pelatihan kerja sebesar 38,15% sedangkan sumbangan efektif dari motivasi kerja sebesar 2,65% dan dari pelatihan kerja sebesar 1,64%.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

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

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh persamaan garis regresi yaitu $Y = 65,313 - 0,283X_1$ yang menunjukkan hasil yang negatif. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,242 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,059. Dan uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-2,207 <$ dari t_{tabel} yaitu sebesar $-2,000$ karena nilai t_{tabel} yang digunakan untuk diperbandingkan dengan t_{hitung} adalah nilai t_{tabel} yang bernilai negatif karena uji yang dilakukan menggunakan uji dua pihak sehingga daerah penerimaan hipotesis berada di sebelah kiri $-t_{tabel}$. Sehingga kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heru Setiyono yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kebumen. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang ditolak. Hasil penelitian ini juga

kurang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Stokes (1966:92) dalam Kadarsiman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Ketidak sesuaian itu mungkin disebabkan oleh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang yang tidak terlalu memperdulikan motivasi kerja yang mereka dapatkan dari rekan kerja maupun atasan yang dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah tanggung jawab yang memang harus mereka lakukan walaupun tanpa adanya motivasi kerja yang didapatnya.

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

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh persamaan garis regresinya adalah $Y = 63,238 - 0,259X_2$ yang menunjukkan hasil yang negatif. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,189 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,036. Dan uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-1,699 >$

dari t_{tabel} yaitu sebesar $-2,000$ karena nilai t_{tabel} yang digunakan untuk diperbandingkan dengan t_{hitung} adalah nilai t_{tabel} yang bernilai negatif karena uji yang dilakukan menggunakan uji dua pihak sehingga daerah penerimaan hipotesis berada di sebelah kiri $-t_{\text{tabel}}$. Sehingga kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Heru Setiyono yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Produksi CV. Kharisma Jaya Cirebon” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Produksi CV. Kharisma Jaya Cirebon. Sedangkan hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan hipotesis yang digunakan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak karena terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dengan adanya keterampilan yang cukup maka kinerja

yang dihasilkan oleh karyawan akan lebih baik sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh persamaan garis regresinya adalah $Y = 67,056 - 0,110X_1 - 0,228X_2$ yang hasilnya bernilai negatif. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,207 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,043. Dan uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $1,730 <$ dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,11 sehingga kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hasil yang digunakan pada penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Leonardo Agusta yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Haragon Surabaya” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja

dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya terhadap. Sedangkan hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak sesuai dengan hipotesis yang digunakan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak karena tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.

F. Keterbatasan

1. Penelitian ini dalam pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan KPP Pratama Magelang sebagai respondennya, hasil yang didapatnya sulit untuk dikontrol karena mungkin saja tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Dilihat dari jawaban tiap responden menunjukkan hasil yang sangat ekstrim. Dimungkinkan bahwa responden tidak benar-benar serius dalam mengisi kuesioner yang disediakan oleh peneliti.
3. Kuesioner Kinerja Karyawan dalam penelitian ini sebaiknya ditujukan oleh atasan dan rekan kerja sehingga akan lebih mudah dalam menilainya.
4. Penelitian ini sebaiknya tidak menggunakan responden yang sudah, telah atau sedang melakukan pelatihan sehingga tidak bisa mengukur pelatihan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Berdasar perhitungan yang telah dilakukan diperoleh persamaan $Y = 65,313 - 0,283X_1$, hasilnya menunjukkan bernilai negatif. Dan diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,242 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,059. Dan uji signifikan dilihat dari p value yaitu sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05.
2. Tidak terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Analisis persamaan regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 63,238 - 0,259X_2$, hasilnya menunjukkan nilai yang negatif. Dan diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,189 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,036. Dan signifikan dilihat dari p value yaitu sebesar 0,93 lebih besar dari 0,05.
3. Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dalam perhitungan menggunakan teknik analisis regresi berganda dan dibantu

menggunakan *Software IBM SPSS Statistics 20* diperoleh persamaan garisnya adalah $Y = 67,056 - 0,110X_1 - 0,228X_2$, hasilnya menunjukkan nilai yang negatif. Dan diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,207 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,043. Dan uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $1,730 <$ dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,11 sedangkan hasil perhitungan SE sebesar 2,65% dan SR sebesar 61,84% untuk variabel Motivasi Kerja dan SE sebesar 1,64%, SR sebesar 38,15% untuk variabel Pelatihan Kerja.

B. Saran

Berdasar kesimpulan dan implikasi penelitian di atas dapat diperoleh saran sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang, mungkin untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mendalami apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang karena tidak hanya motivasi kerja dan pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- H. Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasan Al Bana. (2014). Pengaruh Konsep Diri Dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Sisiwa Klas X Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK YPKK 2 Sleman Tahun Ajaran 2013/2014. *Skripsi*. FE UNY.
- Imam Ghozali. (2006). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang, Edisi 5.
- _____. (2006). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang, Edisi 5.
- Kadarsiman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Leonardo Listiyanto. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Tentang Profesi Akuntansi PubliK Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Mengikuti Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAK) Pada Mahasiswa Akuntansi Angkatan 2008 Dan 2009 UNY. *Skripsi*. FE NUY.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad Sulaiman. (2012). Pengaruh Partisipasi Dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Pada PT. Intisar Primula Jakarta. *Skripsi*. FE UNY.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: .BPFE.

Robert L. Mathis dan John H. Jckson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Zidni Maghfirotul Anam. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel JASATEC Cabang Gombong. *Tugas Akhir*. FE UNY.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I ANGKET KUISIONER

Kuisisioner Penelitian

Bersama ini, saya Rita Puspitasari mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang pada bulan Februari dan Maret 2014 pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang ini. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
 2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
 3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\checkmark) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
- Berilah tanda (\checkmark) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaika dengan baik					
6.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
7.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
9.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
10.	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
12.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					

Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
3.	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan					
4.	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi					
5.	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
6.	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
7.	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
8.	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik klien					
9.	Saya selalu membuat hal-hal yang baru atau melakukan inovasi dalam bekerja agar lebih menantang					
10.	Saya bersedia dan bertanggung jawab apabila diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja					
11.	Keluhan dari klien menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikan					
12.	Saya bertanggung jawab atas kenyamanan klien					

Variabel Pelatihan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas bagian lainnya dan bidang yang saya kerjakan					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dan dibanggakan oleh atasan maupun rekan kerja lainnya					
3.	Dengan pengetahuan yang lebih unggul dari rekan kerja yang saya miliki, saya dapat lebih mudah mendapatkan promosi jabatan dari atasan					
4.	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja		*			
5.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
6.	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja					
7.	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan karyawan lain atau bertemu dengan klien					
8.	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja					
9.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain					
10.	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
11.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja					
12.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					

**LAMPIRAN II UJI VALIDITAS DAN UJI
RELIABILITAS**

A. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.922	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	48.33	17.195	.432	.	.928
item2	48.60	15.352	.831	.	.912
item3	48.60	15.421	.812	.	.913
item4	48.77	15.426	.744	.	.916
item5	48.67	14.782	.873	.	.910
item6	48.40	16.179	.673	.	.919
item7	48.63	15.413	.816	.	.913
item8	48.57	15.840	.699	.	.918
item9	48.63	15.757	.721	.	.917
item10	49.00	16.483	.565	.	.923
item11	48.97	17.344	.506	.	.925
item12	48.93	16.892	.479	.	.926

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.854	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	47.37	10.930	.703	.836	.813
item2	47.50	11.845	.468	.551	.831
item3	47.40	11.628	.411	.457	.836
item4	47.23	11.771	.421	.705	.835
item5	47.30	11.045	.650	.827	.817
item6	47.47	11.223	.480	.608	.831
item7	47.47	11.085	.707	.813	.814
item8	47.53	11.154	.750	.887	.813
item9	47.53	12.464	.279	.364	.843
item10	47.57	12.392	.142	.485	.864
item11	47.53	11.430	.646	.836	.820
item12	47.53	11.085	.643	.780	.818

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.813	.804	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	46.37	9.275	.358	.513	.816
item2	46.47	10.878	.115	.765	.821
item3	46.53	11.016	.050	.809	.825
item4	46.37	9.757	.381	.615	.807
item5	46.37	9.482	.475	.862	.798
item6	46.23	8.530	.691	.868	.775
item7	46.20	9.200	.639	.797	.784
item8	46.20	9.407	.560	.633	.791
item9	46.10	8.921	.590	.534	.787
item10	46.33	10.092	.410	.598	.804
item11	46.27	9.375	.632	.757	.786
item12	46.07	9.168	.591	.757	.787

Kuisisioner Penelitian

Bersama ini, saya Rita Puspitasari mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang pada bulan Februari dan Maret 2014 pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang ini. Saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja :

Jenis Kelamin :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
 2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
 3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
- Berilah tanda (\surd) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Efisiensi dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang atasan berikan					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikannya dengan baik					
6.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
7.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
8.	Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan					
9.	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
10.	Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					
11.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
12.	Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila sedang memerlukan bantuan					

Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
3.	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan					
4.	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi					
5.	Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya mencapai kemajuan ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan					
6.	Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
7.	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah					
8.	Saya melakukan inisiatif dan kreatif dalam bekerja agar lebih menarik klien					
9.	Keluhan dari klien menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikan					
10.	Saya bertanggung jawab atas kenyamanan klien					

Variabel Pelatihan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
2.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
3.	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja					
4.	Saya selalu bersikap baik saat bekerja dengan karyawan lain atau bertemu dengan klien					
5.	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja					
6.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan pribadi tanpa bantuan dari orang lain					
7.	Saya sudah cakap dan handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
8.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja					
9.	Saya selalu taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					

LAMPIRAN III UJI PRASYARAT ANALISIS

DATA HASIL PENELITIAN

No Responden	Y	X1	X2
1	50	46	37
2	48	38	33
3	60	43	41
4	48	48	36
5	48	50	43
6	50	46	40
7	48	48	42
8	58	43	36
9	58	40	36
10	57	41	34
11	54	40	36
12	53	40	36
13	49	45	43
14	54	48	36
15	57	47	36
16	59	48	34
17	58	40	42
18	56	43	38
19	57	41	37
20	56	43	39
21	53	50	42
22	50	43	39
23	50	41	41
24	47	41	40
25	50	48	36
26	48	48	38
27	49	47	44
28	58	48	36
29	50	46	38
30	60	48	42
31	55	46	40
32	52	48	41
33	51	44	38
34	54	48	38

35	53	45	39
36	51	48	39
37	51	46	40
38	54	48	40
39	53	45	42
40	53	48	40
41	53	47	42
42	53	48	39
43	54	48	41
44	52	45	41
45	52	46	42
46	53	47	41
47	53	48	40
48	51	46	42
49	57	45	38
50	55	45	39
51	56	48	41
52	57	47	40
53	54	45	43
54	55	48	38
55	53	46	37
56	50	48	38
57	53	47	40
58	55	44	39
59	53	48	37
60	57	46	40
61	48	48	40
62	49	46	40
63	50	45	42
64	52	46	36
65	53	49	40
66	49	48	39
67	58	47	37
68	52	48	42
69	53	45	40
70	54	47	38
71	54	48	40
72	54	45	39

73	53	46	38
74	54	45	40
75	59	45	40
76	49	46	40
77	54	48	37
78	51	45	36
79	53	47	40
80	55	48	37

B. UJI LINIERITAS**Uji Linieritas Kinerja Kayawan → Motivasi Kerja****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerjakaryawan * motivasikerja	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%
kinerjakaryawan * pelatihankerja	80	100.0%	0	0.0%	80	100.0%

kinerjakaryawan * motivasikerja**Report**

kinerjakaryawan

motivasikerja	Mean	N	Std. Deviation
38	48.00	1	.
40	55.75	4	2.630
41	52.75	4	5.058
43	56.00	5	3.742
44	53.00	2	2.828
45	53.38	13	2.694
46	51.69	13	2.359
47	54.11	9	2.804
48	52.88	26	3.302
49	53.00	1	.
50	50.50	2	3.536
Total	53.13	80	3.204

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			147.361	10	14.736	1.533	.147
kinerjakaryawan * motivasikerja	Between Groups	Linearity	13.893	1	13.893	1.445	.233
		Deviation from Linearity	133.469	9	14.830	1.542	.151
	Within Groups		663.389	69	9.614		
Total			810.750	79			

Uji Linieritas Kinerja Karyawan → Pelatihan Kerja

Report

kinerjakaryawan

pelatihankerja	Mean	N	Std. Deviation
33	48.00	1	.
34	58.00	2	1.414
36	53.91	11	3.506
37	54.29	7	2.690
38	52.80	10	2.936
39	52.89	9	2.421
40	52.74	19	3.160
41	53.86	7	3.288
42	53.00	10	3.559
43	50.33	3	3.215
44	49.00	1	.
Total	53.13	80	3.204

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			138.715	10	13.872	1.424	.188
kinerjakary awan *	Between Groups	Linearity	28.946	1	28.946	2.972	.089
		Deviation from Linearity	109.769	9	12.197	1.252	.279
pelatihank erja	Within Groups		672.035	69	9.740		
	Total		810.750	79			

C. UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11.937	4.590		2.601	.011		
1 motivasikerja	-.158	.084	-.214	-1.871	.065	.935	1.070
pelatihankerja	-.057	.093	-.070	-.610	.544	.935	1.070

a. Dependent Variable: ABS_RES

D. UJI HETEROKEDASTISITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.242 ^a	.058	.034	1.87218

a. Predictors: (Constant), pelatihankerja, motivasikerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.720	2	8.360	2.385	.099 ^b
	Residual	269.890	77	3.505		
	Total	286.610	79			

a. Dependent Variable: ABS_RES

b. Predictors: (Constant), pelatihankerja, motivasikerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.937	4.590		2.601	.011		
	motivasikerja	-.158	.084	-.214	-1.871	.065	.935	1.070
	pelatihankerja	-.057	.093	-.070	-.610	.544	.935	1.070

a. Dependent Variable: ABS_RES

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	motivasikerja	pelatihankerja
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
1	2	.002	34.714	.01	.51	.74
	3	.001	46.606	.99	.49	.26

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN IV UJI HIPOTESIS

E. UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.242 ^a	.059	.047	3.128

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.661	1	47.661	4.872	.030 ^b
	Residual	763.089	78	9.783		
	Total	810.750	79			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	65.313	5.533		11.804	.000		
	MotivasiKerja	-.283	.128	-.242	-2.207	.030	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	MotivasiKerja
1	1	1.998	1.000	.00	.00
	2	.002	31.612	1.00	1.00

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	51.15	54.55	53.13	.777	80
Residual	-6.699	7.434	.000	3.108	80
Std. Predicted Value	-2.544	1.833	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.142	2.377	.000	.994	80

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji Regresi Linier Sederhana Pelatihan Kerja → Kinerja Karyawan**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihankerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.189 ^a	.036	.023	3.166

a. Predictors: (Constant), pelatihankerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.946	1	28.946	2.888	.093 ^b
	Residual	781.804	78	10.023		
	Total	810.750	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pelatihankerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	63.238	5.962		10.607	.000		
	pelatihankerja	-.259	.152	-.189	-1.699	.093	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	pelatihankerja
1	1	1.998	1.000	.00	.00
	2	.002	33.656	1.00	1.00

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

D. Uji Regresi Berganda X1 & X2 → Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PelatihanKerja, MotivasiKerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.207 ^a	.043	.018	3.174

a. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, MotivasiKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.859	2	17.429	1.730	.184 ^b
	Residual	775.891	77	10.077		
	Total	810.750	79			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PelatihanKerja, MotivasiKerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	67.056	7.783		8.616	.000		
	MotivasiKerja	-.110	.143	-.088	-.766	.446	.935	1.070
	PelatihanKerja	-.228	.158	-.166	-1.442	.153	.935	1.070

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MotivasiKerja	PelatihanKerja
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	34.714	.01	.51	.74
	3	.001	46.606	.99	.49	.26

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

TABEL SUMBANG RELATIF DAN SUMBANG EFEKTIF

No. Responden	Y	X1	X2	X1.Y	X2.Y
1	50	46	37	2300	1850
2	48	38	33	1824	1584
3	60	43	41	2580	2460
4	48	48	36	2304	1728
5	48	50	43	2400	2064
6	50	46	40	2300	2000
7	48	48	42	2304	2016
8	58	43	36	2494	2088
9	58	40	36	2320	2088
10	57	41	34	2337	1938
11	54	40	36	2160	1944
12	53	40	36	2120	1908
13	49	45	43	2205	2107
14	54	48	36	2592	1944
15	57	47	36	2679	2052
16	59	48	34	2832	2006
17	58	40	42	2320	2436
18	56	43	38	2408	2128
19	57	41	37	2337	2109
20	56	43	39	2408	2184
21	53	50	42	2650	2226
22	50	43	39	2150	1950
23	50	41	41	2050	2050
24	47	41	40	1927	1880
25	50	48	36	2400	1800
26	48	48	38	2304	1824
27	49	47	44	2303	2156
28	58	48	36	2784	2088
29	50	46	38	2300	1900
30	60	48	42	2880	2520
31	55	46	40	2530	2200

32	52	48	41	2496	2132
33	51	44	38	2244	1938
34	54	48	38	2592	2052
35	53	45	39	2385	2067
36	51	48	39	2448	1989
37	51	46	40	2346	2040
38	54	48	40	2592	2160
39	53	45	42	2385	2226
40	53	48	40	2544	2120
41	53	47	42	2491	2226
42	53	48	39	2544	2067
43	54	48	41	2592	2214
44	52	45	41	2340	2132
45	52	46	42	2392	2184
46	53	47	41	2491	2173
47	53	48	40	2544	2120
48	51	46	42	2346	2142
49	57	45	38	2565	2166
50	55	45	39	2475	2145
51	56	48	41	2688	2296
52	57	47	40	2679	2280
53	54	45	43	2430	2322
54	55	48	38	2640	2090
55	53	46	37	2438	1961
56	50	48	38	2400	1900
57	53	47	40	2491	2120
58	55	44	39	2420	2145
59	53	48	37	2544	1961
60	57	46	40	2622	2280
61	48	48	40	2304	1920
62	49	46	40	2254	1960
63	50	45	42	2250	2100
64	52	46	36	2392	1872
65	53	49	40	2597	2120
66	49	48	39	2352	1911
67	58	47	37	2726	2146

68	52	48	42	2496	2184
69	53	45	40	2385	2120
70	54	47	38	2538	2052
71	54	48	40	2592	2160
72	54	45	39	2430	2106
73	53	46	38	2438	2014
74	54	45	40	2430	2160
75	59	45	40	2655	2360
76	49	46	40	2254	1960
77	54	48	37	2592	1998
78	51	45	36	2295	1836
79	53	47	40	2491	2120
80	55	48	37	2640	2035
TOTAL	4250	3668	3127	194777	166010

SUMBANG RELATIF

$$\sum X1Y = \sum X1Y - \frac{(\sum X1)(\sum Y)}{n} = 194777 - \frac{(4250)(3127)}{80} = 28655,125$$

$$\sum X2Y = \sum X2Y - \frac{(\sum X2)(\sum Y)}{n} = 166010 - \frac{(3668)(3127)}{80} = 22637,05$$

$$JK_{reg} = \alpha i \sum X1Y + \alpha i \sum X2Y = 0,242 (28655,125) + 0,189(22637,05)$$

$$= 6934,54025 + 4278,40245$$

$$= 11212,9427$$

SUMBANG EFEKTIF

$$\text{Variabel X1} = \text{SR}\% = \frac{\sum X1Y}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$= \frac{0,242 (28655,125)}{11212,9427} \times 100\%$$

$$= \frac{6934,54025}{11212,9427} \times 100\%$$

$$= 61,84\%$$

$$\begin{aligned}\text{Variabel X2} = \text{SR\%} &= \frac{\sum XY}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{0,189 (22637,05)}{11212,9427} \times 100\% \\ &= \frac{4278,40245}{11212,9427} \times 100\% \\ &= 38,15\%\end{aligned}$$

SUMBANG EFEKTIF

$$\text{SE} = \text{SR\%} \times R^2$$

$$\text{Variabel X1} = 61,84\% \times 0,043 = 2,65\%$$

$$\text{Variabel X2} = 38,15\% \times 0,043 = 1,64\%$$

LAMPIRAN V SURAT IJIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DJP JAWA TENGAH II
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAGELANG**

JALAN VETERAN NO. 20 MAGELANG
TELEPON (0293)362280; FAKSIMILE (0293) 364417
HOME PAGE :<http://www.pajak.go.id>

Nomor : S- 271 /WPJ.32/KP.04/2014
Sifat : Biasa
Hal : Pemberian Ijin Penyebaran Kuesioner

11 Februari 2014

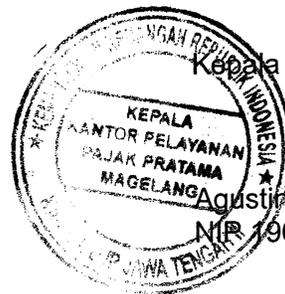
Yth. Ketua Pengelola Program Studi D-3 Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta
Jalan Bhayangkara No. 7
Yogyakarta

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 111/UN34.38/DT/2014 tanggal 6 Februari 2014 perihal Izin Survei Tugas Akhir atas:

Nama : Rita Puspitasari
Nomor Induk Mahasiswa : 11409134045

Dengan ini KPP Pratama Magelang memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data/menyebarkan kuesioner pada KPP Pratama Magelang sesuai dengan masalah yang akan dikaji dalam laporan tugas akhir, sepanjang bahan-bahan keterangan/data yang dapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala Kantor

Agustinus Dicky Haryadi
NIP. 196808031993101001

Kp : KP.04/KP.0401



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DJP JAWA TENGAH II
KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAGELANG**

JALAN VETERAN NO. 20 MAGELANG
TELEPON (0293)362280; FAKSIMILE (0293) 364417
HOME PAGE :<http://www.pajak.go.id>

**SURAT KETERANGAN
NOMOR KET - 45 /WPJ.32/KP.04/2014**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isnani
NIP : 196611101993122001
Jabatan : Plt. Kepala Sub Bagian Umum
Organisasi : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang

dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Rita Puspitasari
NPM : 11409134045
Jurusan : Akuntansi
Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

telah melaksanakan penelitian/survei tugas akhir di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang mulai tanggal 23 Juni s.d 25 Juli 2014.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang, 25 Agustus 2014



Plt. Kepala Kantor
Plt. Kepala Sub Bagian Umum

Isnani
NIP. 196611101993122001

Kp: KP.04/KP.0401