

Analisis Kompensasi, Stres dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung

Ardy Sukmono, Edy Suwasono, Supriyono

Program Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email : papaina10@gmail.com

Abstract

Tax revenue is currently one of the largest sources of state revenue, accounting for 80% of the state budget. The taxation system will not work without the role of tax service office employees in serving taxpayers. Therefore, the performance of the tax service office employees must be improved. This study aims to analyze the effect of compensation, work stress and work discipline on the performance of the Tulungagung Pratama Tax Office employees. This study uses a quantitative method by collecting questionnaire data and taking a population of all employees with the status of State Civil Servants of KPP Pratama Tulungagung as many as 93 people. Data analysis used SPSS Version 25 application in the form of Multiple Linear Regression Equation Analysis. Based on the research results, compensation and discipline have no significant effect on employee performance and work stress has a significant effect on the performance of the Tulungagung Pratama Tax Office employees. Simultaneously, compensation, work stress and discipline have a significant effect on the performance of the employees of the Tulungagung Pratama Tax Office.

Keywords: *Compensation, Stress, Discipline, Employee Performance*

Latar Belakang Teoritis

Penerimaan pajak menjadi salah satu sumber penerimaan negara terbesar saat ini yaitu sebesar 80% dari APBN. Salah satu ujung tombak dalam menghimpun penerimaan negara adalah Kementerian Keuangan khususnya pada Direktorat Jenderal Pajak. Sistem perpajakan tidak akan berjalan tanpa adanya peran pegawai kantor pelayanan pajak dalam melayani Wajib Pajak. Maka kinerja pegawai pajak menjadi suatu hal yang perlu ditingkatkan. Menurut Kadir (2014), menjelaskan bahwa kinerja diperoleh dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Siagian (2009) dalam Liawandy & Indarti (2015), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya kerja, kompensasi, disiplin, kepemimpinan, pelatihan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Salah rangsangan yang diberikan oleh kantor pelayanan pajak adalah dengan memberikan kompensasi berupa gaji dan tunjangan kinerja yang besarnya tergantung dari tingkat dan golongan pegawai. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kementerian Keuangan merubah sistem kompensasi dimana penerimaan pegawai selain gaji yang berdasarkan pada golongan, juga akan diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini dalam bentuk tunjangan kinerja. Kementerian Keuangan, dengan merubah sistem kompensasi dimana penerimaan pegawai selain gaji yang didasarkan pada golongan, juga akan diberikan penghasilan tambahan sebagai kontra prestasi dari kinerja saat ini. Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan tergantung pada bagaimana karyawan dalam menyikapinya. Menurut penelitian Lianasari (2017) kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Sebaliknya, dalam penelitian Sormin (2017) menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Rivai dan Sagala, 2011).

Kinerja KPP Pratama Tulungagung terukur dengan adanya target penerimaan pajak yang meningkat setiap tahun. Data target penerimaan dan realisasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Target dan Realisasi Penerimaan KPP Pratama Tulungagung

Tahun	Target (Jutaan Rp)	Realisasi (Jutaan Rp)	(%)
2017	645.185	497.191	77,06
2018	737.160	587.703	79,73
2019	739.757	672.081	90,85

Sumber : Data Penerimaan KPP Pratama Tulungagung 2019

Pada tabel diatas pencapaian kinerja dalam penerimaan pajak dari tahun 2017 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan dengan persentase 77,07% pada tahun 2017, 79,73% pada tahun 2018 dan 90,85% pada tahun 2019.

Kinerja keseluruhan seksi/ bagian KPP Pratama Tulungagung dapat terlihat dari Nilai Kinerja Organisasi (NKO). Nilai Kinerja Organisasi adalah nilai keseluruhan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) suatu organisasi dengan memperhitungkan bobot IKU dan bobot Perspektif. Data Nilai Kinerja Organisasi (NKO) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Nilai Kinerja Organisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
2016	100,00	97,68
2017	100,00	107,46
2018	100,00	101,43
2019	100,00	104,61

Sumber : Data NKO KPP Pratama Tulungagung 2019

Pada tabel diatas pencapaian kinerja berdasarkan NKO dari tahun 2016 hingga tahun 2019 mengalami peningkatan dengan persentase 97,07% pada tahun 2016,

mengalami kenaikan menjadi 107,46% pada tahun 2017, mengalami penurunan menjadi 101,43 pada tahun 2018 dan mengalami kenaikan kembali menjadi 104,61% pada tahun 2019.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar faktor kompensasi, stress kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga diketahui dengan adanya pengendalian stres kerja yang bagus akan menghasilkan kemauan dan semangat bagi para pegawai untuk bekerja lebih baik disamping adanya kompensasi yang memadai. Faktor - faktor tersebut lebih bagus lagi diimbangi dengan tingkat disiplin kerja yang baik sehingga akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik bagi organisasi dan mempermudah untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
3. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya (Syahrudin dan Salim 2012).

Tempat penelitian adalah Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung dan penelitian dilakukan pada tahun 2020. Pembahasan terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh kompensasi, stress kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang kompensasi (X1), stress kerja (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai yang diberi lambang (Y).

Penelitian ini mengambil populasi seluruh pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara KPP Pratama Tulungagung sebanyak 93 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), Browsing Internet, Metode Dokumentasi, dan Metode Kuesioner dan Wawancara.

Operasional variabel menjabarkan masing - masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang berbentuk uang dan barang yang langsung maupun tidak langsung dan diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011) ada beberapa indikator kompensasi yaitu Tingkat pembayaran, Struktur Pembayaran, Penentuan Bayaran Individu, Metode Pembayaran, dan Kontrol Pembayaran.

2. Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres Kerja yang dimaksud disini yaitu kondisi yang

membuat pegawai merasa tertekan akan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Igor S (1997), Indikator Stres Kerja yaitu Intimidasi dan Tekanan, Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban, Ketidakcocokan dengan pekerjaan, Beban kerja lebih, Target dan harapan tidak realistis

3. Disiplin Kerja

Fathoni (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator pengukuran disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) antara lain Mematuhi semua peraturan, Penggunaan waktu secara efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan Tingkat absensi.

4. Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja karyawan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan pada periode waktu tertentu. Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator dalam kinerja adalah Deskripsi Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kualitas Pekerjaan.

Metode Analisis Data

Analisis data awal pada penelitian ini menggunakan Aplikasi Microsoft Excel yang digunakan untuk menyalin rekapitulasi data dari Aplikasi Google Form. Selanjutnya data tersebut diolah lebih lanjut menggunakan Aplikasi Statistic Package for Social Science (SPSS) Versi 25 yang berupa Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas Data, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas), Uji Hipotesis Penelitian (Uji Secara Parsial, Uji Secara Simultan), Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda, dan Koefisien Determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dinyatakan valid karena semua menunjukkan signifikansi (berbintang dua) pada level 1% (0,01) dan total score correlation lebih besar dari r tabel (0,2061). Tidak ada pertanyaan yang dihapus, sehingga valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada alat ukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai cronbach's alpha $>0,60$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini sudah reliable, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Berdasarkan pengolahan data dengan jumlah $N=93$ (jumlah sampel yang diambil sebanyak 93), nilai Kolmogorov-Smirnov menunjukkan angka 0,068 dan Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angkat 0,200. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05. Selain itu pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal (kurva ditengah). Sedangkan pada grafik plot, titik – titik grafik plot menyebar mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat diputuskan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pada hasil pengolahan data nilai Tolerance adalah 0,490 (Kompensasi) 0,378 (Stres) dan 0,632 (Disiplin), menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,100. Hal ini berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga disimpulkan

bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada hasil pengolahan data titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, peneliti mendapatkan hasil untuk masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X1) dengan nilai t hitung sebesar $-1,388$ dan signifikansi 0,169 dimana nilai t hitung lebih besar dari $-1,9870$ dan signifikan lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan variabel kompensasi (X1) secara statistik tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel Stres Kerja (X2) dengan nilai t hitung sebesar $7,662$ dan signifikansi 0,000 dimana nilai t hitung lebih besar dari $1,9870$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan variabel stres kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) dengan nilai t hitung sebesar $0,846$ dan signifikansi 0,400 dimana nilai t hitung lebih kecil dari $1,9870$ dan signifikan lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X3) secara statistik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $46,481$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,113	2,478	3,677	,000
	Kompensasi	-,093	,067	-1,388	,169
	Stres	,623	,081	7,662	,000
	Disiplin	,082	,096	,846	,400

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 9,113 menyatakan jika Kompensasi (X1),Stres Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) konstan atau tidak ada atau nol, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 9,113.
- b. Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar -0,093 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar - 0,093 dengan asumsi Stres Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) tetap.
- c. Koefisien regresi Stres Kerja (X2) sebesar 0,623 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Stres Kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,623 dengan asumsi Kompensasi (X1), dan Disiplin Kerja (X3) tetap.
- d. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,082 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin Disiplin Kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,082 dengan asumsi Kompensasi (X1), dan Stres Kerja (X2) tetap.

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,597	2,029

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kompensasi, Stres

Tabel diatas menjelaskan bahwa koefisien Adjusted R Square sebesar 0,597 ini menunjukkan kontribusi variasi variabel independen (Kompensasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja) sebesar 59,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3 % dijelaskan variasinya oleh variabel diluar model. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan cukup handal.

Pembahasan Hipotesis

- a. Pengaruh Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama - sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 46,481 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu variabel yang dominan dibandingkan dengan variabel yang lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja karena memiliki nilai beta (koefisien regresi) paling tinggi yaitu 0,825. Sehingga hipotesis H 1 : Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustanto dan Harsoyo (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan penelitian Misral dan Pratama (2018), yang berisi Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada penelitian tersebut stres kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pemeriksa pajak dikarenakan para pemeriksa pajak dapat menyelesaikan pekerjaan dan permasalahan yang ada, pemeriksa pajak tidak menganggap pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi sebagai beban yang menyebabkan stres melainkan menjadi motivasi tersendiri untuk menjadikannya pegawai pemeriksa pajak yang lebih baik lagi, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

- b. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel kompensasi (X1) secara statistik tidak berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini ditunjukkan dengan Variabel Kompensasi (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar - 1,388 dan signifikansi 0,169 dimana nilai t hitung lebih besar dari -1,9870 dan signifikan lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga hipotesis H 2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Tulungagung ditolak.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat dengan pegawai KPP Pratama Tulungagung, diperoleh informasi bahwa tingkat kompensasi yang diterima rutin setiap bulan sudah lebih dari cukup karena kompensasi di Direktorat Jenderal Pajak khususnya di KPP Pratama Tulungagung mempunyai standar yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan teori Kompensasi menurut Menurut Sinambela, (2017) yang menyatakan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan harus dipertimbangkan dalam besaran kompensasi.

Pada hasil jawaban kuesioner, mayoritas responden (47 orang) setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai harapan dan mempunyai standar yang tinggi dibandingkan dengan kompensasi yang di terima oleh ASN di instansi yang lain. Pada responden yang lain juga menyatakan bahwa itu tidak terdapat tambahan insentif terhadap pegawai yang berprestasi, membuat para pegawai tidak bersemangat dalam bersaing meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Yanuar Pradita (2017) yang berisi bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja karena semakin tinggi kompensasi maka berpengaruh terhadap penurunan kinerja. Tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan akan berpengaruh terhadap peningkatan beban kerja atau target kerja karyawan. Selain itu terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Tanod, Christoffel dan Victor (2019) yang berisi kompensasi memiliki pengaruh yang negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan akan menuntut karyawan untuk meningkatkan kinerjanya apabila menginginkan kompensasi yang tinggi. Apabila beban kerja tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan menurun sehingga kompensasi yang tinggi tidak akan tercapai. Maka sebagai bentuk tanggung jawabnya karyawan terkadang harus bekerja melebihi jam kerja sebagai konsekuensi mendapatkan kompensasi. Sebagai akibat dari meningkatnya jam kerja tingkat kelelahan bekerja dalam memenuhi target kerja, sehingga menyebabkan kompensasi bukan lagi menjadi prioritas.

c. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel Stres Kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 7,662 dan signifikansi 0,000 dimana nilai t hitung lebih besar dari 1,9870 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai 0,05. Sehingga hipotesis H 3 : Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung ditolak.

Hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja pegawai dapat terjadi karena hampir setiap kondisi pekerjaan menyebabkan stres, tergantung seberapa besar stres yang diterima pegawai dan reaksi dari pegawai. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner lebih dari 90% jawaban setuju dan sangat setuju bahwa dukungan rekan kerja dan keluarga sangat membantu pegawai dalam mengatasi stres di tempat kerja.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat dengan pegawai KPP Pratama Tulungagung, dengan adanya kenaikan target kinerja setiap tahun akan memacu pegawai untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya secara maksimal. Selain itu adanya evaluasi kinerja yang rutin setiap bulan oleh Kepala Kantor, Kepala Kantor Wilayah serta Pejabat dari Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak juga memacu para pegawai dalam meningkatkan kinerja walaupun pekerjaan tersebut dilakukan di luar jam kerja (lembur).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaputra dan Ardana (2020) yang berisi stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Silvy, Iwan dan Ade (2019) yang berisi stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini terdapat catatan bahwa pengaruh stres kerja ini bernilai positif,

namun Positif dan Negatif stres kerja tergantung dari masing-masing individu. Bagaimana individu tersebut dapat menilai sesuatu sebagai stres atau bukan. Stres kerja akan mempengaruhi dalam proses pelaksanaan pekerjaan, akan tetapi ketika individu dapat mengelola stres tersebut maka stres kerja akan bernilai positif namun ketika stress yang dialami melebihi kemampuan individu tersebut maka akan dapat bernilai negatif.

d. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan, variabel Disiplin Kerja (X3) secara statistik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung sebesar 0,846 dan signifikansi 0,400 dimana nilai t hitung lebih kecil dari 1,9870 dan signifikan lebih besar dari nilai 0,05. Sehingga hipotesis H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung ditolak.

Hasil tersebut disebabkan karena indikator dari disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini yakni mematuhi peraturan, patuh terhadap jam kerja, tanggung jawab dan tingkat absensi telah dilaksanakan dengan baik oleh para pegawai. Menurut wawancara dengan responden, para atasan langsung pegawai maupun seksi terkait (Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal) secara rutin memantau tingkat kedisiplinan pegawai, sekaligus mengingatkan pegawai (dengan teguran maupun sanksi) apabila terdapat pegawai yang kurang disiplin. Selain pengawasan melekat para pegawai secara rutin juga mendapatkan sosialisasi terhadap hak dan kewajiban pegawai serta kode etik. Dengan upaya diatas para pegawai menjadikan disiplin kerja sebagai kebiasaan.

Menurut Douglas McGregor dalam Stephen dan Marry (2010) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia. Asumsi negatif dengan tanda X dan positif dengan tanda Y. Teori Y (positif) memiliki asumsi Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alami layaknya tempat bermain atau beristirahat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, Suparta dan Yasa (2017) yang berisi disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Hasil ini berarti meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Selain itu terdapat penelitian yang mendukung yaitu dari Sumaki, Taroreh dan Soepeno (2015) yang berisi adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Artinya, disiplin kerja pada setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado telah dilakukan dengan baik oleh setiap karyawannya.

Kesimpulan

- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
- Kompensasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung.
- Stres kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung. Hal ini bermakna, jika stres kerja dikontrol dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), "Manajemen. Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Abdul Kadir, (2014), "Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi", Yogyakarta : Andi Offset.
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. (2010), "Impact of Participative

- Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan.Vol 10”
- Fathoni (2006). Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Rineka Cipta : Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2016), “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25”, Edisi 9, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Igor, S. , (1997), “Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya”, Alih Bahasa Monica, Solo: Dabara.
- Malayu, Hasibuan, (2016), “Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi”, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, (2009), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta : Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik”, Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P.dan Coulter, Mary, (2010), “Manajemen Edisi Kesepuluh”, Jakarta : Erlangga.
- Sinambela, Poltak Lijan, (2017), “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Syahrum dan Salim, (2012), “Metodologi Penelitian Kuantitatif”, Bandung: Citapustaka Media.
- Kumarawati, Suparta dan Yasa (2017), " Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar ", Denpasar : Jurnal Jagadhita Vol.4 No.2 Tahun 2017 : 63 - 75.
- Kustanto dan Harsoyo (2018), " Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta", Yogyakarta : Jurnal Relevance Vol.2 No.1 Juni Tahun 2019 : 217 - 227.
- Lianasari, Lengkong dan Sepang (2017), "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. Wenang Cemerlang Press", Manado : Jurnal EMBA Vol.5 No.3 Tahun 2017 : 4445 - 4454.
- Mahaputra dan Ardana (2020), "Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Mediasi di Dinas Pariwisata Klungkung ", Denpasar : E Jurnal Manajemen Vol.9 No.4 Tahun 2020 : 1318-1337.
- Misral dan Pratama (2018), "Pengaruh Kompensasi Finansial, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak (Studi Pada Pemeriksa Pajak Di KPP Madya Pekanbaru, KPP Pratama Pekanbaru Tampan dan KPP Pratama Pekanbaru Senapelan)", Pekanbaru : Jurnal Akuntansi dan Ekonomika Vol.8 No.1 Juni Tahun 2018 : 128-134.
- Sondari, Iwan dan Ade (2019), "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII Kebun Tambaksari ", Subang : E-Jurnal Unsub Vol.1 No.2 Tahun 2019 : 163 - 178.
- Sormin, Toman Romanco (2017), " Pengaruh Stres kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Panin Bank Banjarmasin", Banjarmasin : Jurnal Wawasan Manajemen Vol.5 No.1 Tahun 2017 : 63 - 72.
- Sumaki, Taroreh dan Soepeno (2015), " Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sultenggo Manado ", Manado : Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Tahun 2015 : 1232 - 1242.
- Tanod, Christoffel dan Victor (2019), " Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hote Manado ", Manado : Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Tahun 2019 : 741 - 750.
- Yanuar Pradita, Mokhammad (2017), "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang ", Malang : Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2 Tahun 2017 : 153 - 164.