



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PAJAK PERATAMA GROGOL
PETAMBURAN**

SKRIPSI

Muhammad Naufal Thufail

1802025057

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2023



**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PAJAK PERATAMA GROGOL
PETAMBURAN**

SKRIPSI

Muhammad Naufal Thufail

1802025057

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana Ekonomi

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA**

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PAJAK PRATAMA GROGOL PETAMBURAN**” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulis Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, November 2022



(Muhammad Naufal Thufail)
NIM 1802025057

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
PAJAK PRATAMA GROGOL PETAMBURAN**


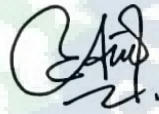
NAMA : MUHAMMAD NAUFAL THUFAIL

NIM : 1802025057

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE., MM	
Pembimbing II	Edi Setiawan, SE., MM	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, SE., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR PAJAK PRATAMA GROGOL PETAMBURAN**

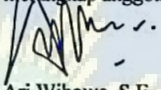
yang disusun oleh:

Muhammad Naufal Thufail
1802025057

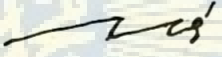
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 08 Januari 2023

TIM PENGUJI:

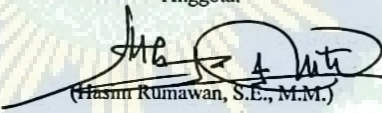
Ketua, merangkap anggota:


(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:

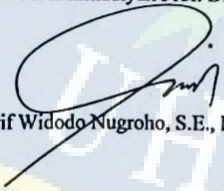

(Ade Maya Saraswati, S.E., M.M.)

Anggota:

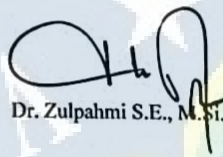

(Hasni Rumanawan, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Zulpahmi S.E., M.Si.

v

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMISI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Naufal Thufail

NIM : 1802025057

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

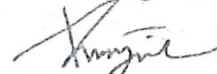
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul : “PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PAJAK PRATAMA GROGOL PETAMBURAN” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data, merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta Rabu 04-11-2022

Yang menyatakan



(Muhammad Naufal Thufail)

ABSTRAK

Muhammad Naufal Thufail (1802025057)

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PAJAK PRATAMA GROGOL PETAMBURAN

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis Universitas Nuhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya karena telah memberikan sumbangan kinerja pegawai untuk kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawaikantor pajak Pratama Grogol.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah pegawai kantor pajak Pratama Grogol dengan jumlah sampel 60 responden. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda dengan alat bantu softwer SPSS 24 (*Statistical Product And Service Solution*). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini ialah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pajak Pratama Grogol dengan hasil fhitung > ftabel yaitu sebesar $87,898 > 0,08$ dengan jumlah signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Muhammad Naufal Thufail (1802025057)

The Effect of Motivation and Compensation on the Performance of Employees of the Grogol Primary Tax Office

The thesis of bachelor degree program. Management major. Economics and Business faculty University of Muhammadiyah Prof, Dr, HAMKA. 2022 Jakarta.

Motivation has a close relationship with a person's attitude and behavior. Compensation is a reward given by the company to its workforce for its contribution to employee performance for the betterment of the company. Performance is about doing the job and the results achieved from that work. This study aims to prove that there is an influence of motivation and compensation on the performance of Pratama Grogol Tax office employees.

This research is a type of quantitative research with data collection method using a questionnaire. The population used in this study were employees of KPP Pratama Grogol with a sample of 60 respondents. In this study, the analytical method used is multiple linear regression with SPSS 24 (Statistical Product And Service Solution) software. The results obtained from this study are motivation and compensation have a significant positive effect on the performance of the employees of the Pratama Grogol tax office with the results $t_{hitung} > t_{tabel}$ which is equal to $87,898 > 0,08$ with the amount of significance $0,000 < 0,05$.

Keywords : motivation, compensation and performance.

KATA PENGANTAR

“Bismillahirrahmanirrahim...”

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Grogol Pertamburan” ini tepat pada waktunya.

Penyusunan Skripsi ini dibuat untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka. Penyusunan Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

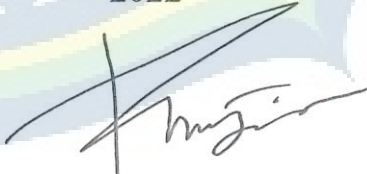
1. Allah SWT karena telah senantiasa memberikan Kesehatan dan petunjuk serta memudahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro., M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof, Dr, HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E.,M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof, Dr, HAMKA.
4. Bapak Nurrasyidin, SE., M.,Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof, Dr, HAMKA.
5. Arif Widodo Nugroho, SE., M.M., selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
6. Dr. Asep Sutarman, SE., MM selaku dosen pembimbing satu yang sudah memberikan bimbingan serta arahan hingga skripsi ini selesai dengan baik.

7. Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku wakil dekan III erta selaku Dosen pembimbing kedua yang sudah senantiasa memberikan bimbingan serta arahan
8. IV Fakultas Ekonomu dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa serta dukungan yang luar biasa kepada penulis.
10. Lydia Alfanti Oktaviani selaku orang tersayang yang telah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Nadiyah Salwa Nur Syifaa selaku kaka yang sudah memberikan fasilitas dan dukungan untuk mempermudah saya mengerjakan skripsi ini dengan baik.
12. Fadikha Fahruriza, Rizki Amanda, Ridho Sasongko, Abudzar Arifai Bima yang telah memberikan arahan serta dukungan untuk penulis menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Serta seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu saya ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya. Saya berharap Allah SWT akan membalas kebaikan kalian semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 04 November
2022


Muhammad Naufal Thufail
1802025057

DAFTAR ISI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA.....	
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS	
PERNYATAAN ORISINALITAS	i
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6

1.2.4	<i>Tujuan Penelitian</i>	7
1.3	Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI.....		9
2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2	Telaah Pustaka	31
2.2.1	<i>Motivasi</i>	31
2.2.2	<i>Kompensasi</i>	34
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan</i>	43
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	46
2.4	Rumusan Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN		51
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	51
3.2	Variabel Penelitian dan Operasional Variabel Penelitian	52
3.3	Populasi dan Sampel	55
3.3.1	<i>Populasi</i>	55
3.3.2	<i>Sampel</i>	55
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	56
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	56
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	57

3.5.1	Uji Validitas	57
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	58
3.5.3	Analisis Regresi Berganda	59
3.5.4	Uji Asumsi Klasik	60
3.5.5	Analisis Koefisien Korelasi.....	62
3.5.6	Uji Hipotesis.....	63
3.5.7	Analisis Koefisien Determinasi.....	65
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN		66
4.1	Gambaran Umum Kantor Pajak Pratama Grogol Petamburan	66
4.1.1	<i>Sejarah Kantor Pajak Pratama Grogol Petamburan.....</i>	66
4.1.2	<i>Tugas dan Fungsi KPP Pratama.....</i>	67
4.1.3	<i>Visi, Misi Direktorat Jenderal Pajak.....</i>	69
4.2	Hasil dan Pembahasan	70
4.2.1	<i>Analisis Deskriptif.....</i>	70
4.3	Uji Validitas	99
4.3.1	<i>Uji Validitas Kusioner.....</i>	99
4.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	103
4.4	Analisis Linier Berganda	104
4.4.1	<i>Model Regresi Linier Berganda.....</i>	104
4.4.2	<i>Uji Asumsi Klasik.....</i>	105

4.4.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	109
4.5	Uji Hipotesis	110
4.5.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i>	110
4.5.2	<i>Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)</i>	112
4.6	<i>Pembahasan Umum</i>	113
BAB V PENUTUP		118
5.1	Kesimpulan	118
5.2	Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA		123

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah penerimaan Wajib Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertamburan Tahun 2018-2020.....	4
Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	70
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan usia	71
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden melalui Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Lama Bekerja	72
Tabel 4. 5 Saya memperoleh fasilitas berupa seragam untuk bekerja	73
Tabel 4. 6 Saya memperoleh gaji yang cukup untuk memnuhi kebutuhan tempat tinggal	74
Tabel 4. 7 Saya mendapat tunjangan uang makan dari perusahaan.....	74
Tabel 4. 8 Tempat kerja yang aman dan nyaman dapat berpengaruh untuk kerja karyawan	75
Tabel 4. 9 Saya mendapatkan jaminan keselamatan kerja yang baik untuk karyawan kantor Pajak Pratama	76
Tabel 4. 10 Hubungan baik antar karyawan dengan atasan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja	77
Tabel 4. 11 Komunikasi yang baik antara karyawan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.....	77
Tabel 4. 12 Atasan memberikan dorongan terhadap pekerjaan yang saya lakukan dan selalu memberikan kepercayaan terhadap pegawainya.....	78
Tabel 4. 13 Adanya penghargaan atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam kerja.....	79
Tabel 4. 14 Adanya kepercayaan yang diberikan atasan kepada pegawai untuk mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan	80
Tabel 4. 15 kesempatan yang sama diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk memperoleh promosi jabatan	80
Tabel 4. 16 Variabel Motivasi (X1)	81
Tabel 4. 17 Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	83
Tabel 4. 18 Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian dan dibayar tepat waktu.....	84
Tabel 4. 19 Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	85
Tabel 4. 20 Upah yang diterima sesuai dengan kinerja saya	85
Tabel 4. 21 perusahaan memberikan bonus setiap hasil kinerja	86
Tabel 4. 22 Bonus yang saya terima sesuai target kinerja	87
Tabel 4. 23 Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai...	87
Tabel 4. 24 Perusahaan memeberikan tunjangan jabatan kepada pegawai yang memiliki jabatan.....	88
Tabel 4. 25 Insentif diberikan apabila kinerja mencapai dab melebihi target kerja.....	89
Tabel 4. 26 Saya memperoleh insentif yang sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan	89

Tabel 4. 27 Variabel Kompensasi (X2)	90
Tabel 4. 28 Saya menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan terhadap karyawan	92
Tabel 4. 29 Saya menguasai beberapa bidang pekerjaan	93
Tabel 4. 30 Saya bisa cepat tanggap atas pekerjaan baru yang diberikan perusahaan.....	94
Tabel 4. 31 Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih.....	94
Tabel 4. 32 Saya mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan.....	95
Tabel 4. 33 Kualitas kerja sesuai dengan perencanaan	96
Tabel 4. 34 Lebih banyak pekerjaan yang saya bisa selesaikan tepat waktu	96
Tabel 4. 35 Saya menyelesaikan tugas yang diberikan secara cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.....	97
Tabel 4. 36 Variabel Keputusan Pembelian.....	98
Tabel 4. 37 Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X1)	100
Tabel 4. 38 Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi (X2).....	101
Tabel 4. 39 Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai(Y).....	102
Tabel 4. 40 Hasil Uji Reliabilitas.....	103
Tabel 4. 41 Model Regresi Linier Berganda.....	104
Tabel 4. 42 Hasil Kolmogrov-Smirnov.....	106
Tabel 4. 43 Hasil Uji Multikolinieritas	108
Tabel 4. 44 Hasil Uji Koefisien Determinasi	110
Tabel 4. 45 Hasil Uji Parsial	111
Tabel 4. 46 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	48
Gambar 3. 1 Variabel Penelitian.....	53
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Pajak Pratama Grogol	67
Gambar 4. 2 Grafik Normalitas P-P Plots.....	107
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	109



Daftar Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner responden	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel Motivasi	132
Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	134
Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	135
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Motivasi	137
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Kompensasi	139
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	142
Lampiran 8. uji Reliabilitas Variabel Motivasi	144
Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	145
Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	145
Lampiran 11. Hasil Deskriptif Statistik	145
Lampiran 12. Model Regresi Linier Berganda	145
Lampiran 13. Uji Normalitas	146
Lampiran 14. Grafik P-Plot	147
Lampiran 15. Uji Multikolinieritas.....	147
Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas	148
Lampiran 17. Koefisien Determinasi	148
Lampiran 18. Uji Parsial.....	148
Lampiran 19. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan.....	149
Lampiran 20. Riwayat Hidup.....	153
Lampiran 21. Catatan Konsultasi Dosen 1	150
Lampiran 22. Catatan Konsultasi Dosen 2	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada kutipan yang dipaparkan oleh Gatot kusjono, 2019 sumber daya manusia asset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil (kinerja) dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rini astuti, (2019).

Sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan merupakan pilar yang penting. Tidak dapat dipungkiri perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Setiap perusahaan tentunya memiliki keinginan kinerja sumber daya manusia yang baik dan mampu bersaing secara global. Menurut Erni Yuningsih 2020 yaitu Kinerja yang baik akan tercipta dengan adanya hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang sangat baik.

Menurut Anton & Utami 2019 bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan yang kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Oleh karenanya motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan Sastrohdiwiryono 2019 kompensasi, imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Rivai, 2019 bahwa umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu finansial dan non finansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji atau upah dan insentif (komisi dan bonus) yaitu setelah pegawai melakukan tugas

dan tanggung jawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai kerja keras pegawai tersebut kepada perusahaan. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai diharapkan bahwa pegawai memiliki komitmen sehingga pegawai tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja dalam bentuk hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut “Marwansyah, 2019”.

Menurut Dessler, 2018 Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan atau di masa lalu *relative* standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa pegawai memahami apa standar kinerja mereka, dan juga diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama adalah unit kerja dari Direktorat Jendral Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, didalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jendral Pajak.

Untuk memperkuat penelitian ini peneliti merujuk beberapa penelitian terdahulu. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan dari hasil penelitian yang ditemukan oleh Rio (2021); Dahrul (2019); Dina (2021); Nika (2021) penelitian ini memiliki hasil bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Trifena (2020); Rahmat (2020); Diana (2019); Ekhsan (2020) penelitian ini memiliki hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Sugiono (2020); Nawangsari (2020); Sulastri (2021) pada penelitian ini memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan *gap research* di atas dan dari penelitian sebelumnya, peneliti menemukan motivasi dan kompensasi dapat menyebabkan kinerja pegawai yang membuat hasil kerja tidak maksimal.

Tabel 1. 1 Jumlah penerimaan Wajib Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertambangan Tahun 2018-2020

Tahun PKP Diterima	Data Wajib Pajak yang terdaftar	Total Wajib Pajak yang masuk	Pencapaian
2018	280	215	77%
2019	400	320	80%
2020	450	350	78%

Sumber: Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertambangan

Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat ada data wajib pajak yang belum diterima oleh Kantor Pelayanan Pajak Prtama Grogol Pertambangan, hal ini

membuktikan bahwa kinerja pegawai kurang maksimal sehingga masih banyak para wajib pajak yang belum menyelesaikan pajaknya.

Kurang maksimalnya total wajib pajak yang masuk pada tabel diatas, penulis juga telah melakukan observasi dan pengamatan bahwa kurangnya motivasi yang layak terhadap pegawai seperti bonus dan arahan untuk membujuk para wajib pajak membayar pajak.

Dan kompensasi juga dapat berpengaruh terhadap pencapaian target wajib pajak dengan cara memberikan kemudahan atau nilai tambah seperti bimbingan kepada para wajib pajak atau kemudahan kepada wajib pajak untuk membayar pajak. Dengan kata lain secara langsung pegawai harus diajarkan kreatif dalam membujuk wajib pajak untuk membayar pajak tepat waktu. Dan tentunya pegawai yang melakukannya harus diberikan apresiasi berupa uang ataupun apresiasi yang lain secara layak.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi dan kompensasi yang diterapkan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertamburan dalam menentukan kinerja pegawai yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak Pratama Grogol Pertamburan”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya Motivasi Kerja disebabkan karena pimpinan tidak memberikan motivasi yang baik pada pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang tidak terlalu giat dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Rendahnya Kompensasi disebabkan karena pemberian imbalan sesuai jabatan sehingga kinerja pada pegawai menurun.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai terlihat pegawai yang kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Masih ada beberapa pegawai yang merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh motivasi dan kompensasi yang berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertamburan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertamburan?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertamburan?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Grogol Pertamburan?

1.2.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian tersebut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pajak Pratama Grogol Pertamburan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Grogol Pertamburan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Grogol Pertamburan.

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Suatu penelitian yang diharapkan memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang terkait. Berikut manfaat yang diperoleh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan.

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama dalam bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi instansi dalam memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Untuk menambah wawasan pembaca sehubungan dengan hasil penelitian sertra dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktek.

3. Manfaat Akademisi

Sebagai bahan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya atau pengembangan penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, M. (2020). *Indikator Motivasi*. Marjaya .
- Abd, H., & Piriyani. (2020). pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau prapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akutansi* , Vol.1.
- Abdul , G., Supriyono, & samsudin. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. . *Jurnal reformasi dan AAdministrasi* , Vol. 8 .
- Asep, S., N, L. S., Lili, S., & Muhammad , G. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta . *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* , Vol.4.
- Asrah , T. R., Karina, S., & Niken , H. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawaidivisi Sumber Daya Manusia pada PT. BHUMYAMCA SEKAWAN Jakarta Selatan . *Jurnal ekonomi, sosial*, Vol 2.
- Asri , Ansar, & Abdul, R. (2019). Pengaruh kompensasi, fasillitas dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada rektorat UIN Alaudin Makasar . *Jurnal of managemen* , Vol.2 .
- Darius , A., & Dina , G. P. (2021). Pengaruh kompensasi sumber daya manusia, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara . *Jurnal ilmu sosial* , Vol.2.
- Dewi, R. (2018). peggaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia . *Jurnal penelitian dan kajian ilmiah* , Vol.16.
- Dodi , A., Efra , O. L., & Azmur, R. S. (2021). The effect of compensation and motivation on employe performance . *Husnayani Business Review* , Vol 1.
- Edi , S., Sugiono, E., & Jamaluddin , A. A. (2021). Pengaruh motivasi kerja , kompensasi terhadap kinerja pegawaimelalui kepuasan kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara. *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 5.
- Eti, R., Ratih , T., & H, A. M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis* . Jakarta : Universitas Muhammadiyah .

Gozali. (2020). *Uji Normalitas* .

Hasibuan. (2020). Indikator Kompensasi . *Sahardiansah Iman* .

Heni, W. N., & Martinus , B. (2020). Analisis karakteristik individu, lingkungan kinerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal manajemen dan organisasi review (MANOR)*, Vol.2.

Muhammad , G., & Suwanto. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Rasa Loka Jaya Jakarta Barat . *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Vol.3.

Nika , S., & Rizki , A. M. (2020). Kontribusi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam . *Jurnal Ensiklopedia* , Vol.2.

Nur , L., R, A. B., & I, G. A. (2021). The influence of work motivation and compensation on employe performance in PT. Delami Brands Karisma Busana Surabaya . *Quantitative Economics and Management* , Vol.2.

Opan , A. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Global . *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akutansi* , Vol.3.

Rahmat , H., & Trifena , s. S. (2020). pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Kreta Api Indonesia . *Jurnal ilmu manajemen* , Vol.8.

Rahmi , A. S., Angga , P. D., Sumarsi , A. A., Burhan , R., & Mujahidin . (2021). The effect of compensation and work discipline on employe performance with work motivation as an intervening variabel. *Jurnal Ilmiah Manajemen* , Vol.9.

Rio , A. P. (2021). Determinasi kinerja karyawan, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja . *Jurnal ilmu manajemen* , Vol.2.

Rio , V. B., Siclyljeova, M., & Genita, G. L. (2018). pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPD provinsi Sulawesi Utara. . *Jurnal EMBA* , Vol.6.

Robbins . (2016). Devfinisi motivasi. *Wibowo*, 322.

Robinns. (2020). Kompensasi. *Anwar* .

Sari, D. O., & Agatha, R. S. (2021). Work Motivation and compensation to Support employe at PT. A. *Turkish journal of computer and mathematics education*, Vol.12.

Sugiyono. (2019). *populasi dan sampel* .

