

**PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PAJAK, PROFESIONALISME DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KPP Pratama
Se-Bandar Lampung**

SKRIPSI



Oleh:

Dwi Yuniani Saputri

NPM. 1512120090

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2019**

**PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PAJAK, PROFESIONALISME DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KPP Pratama
Se-Bandar Lampung**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Program Studi Akuntansi**



Oleh:

**Dwi Yuniani Saputri
NPM. 1512120090**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 07 Oktober 2019



Dwi Yuniani Saputri
NPM. 1512120090

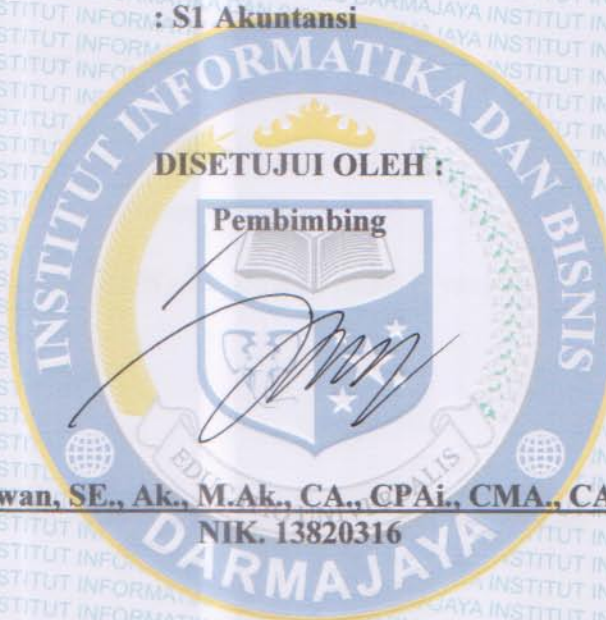
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung

Nama Mahasiswa : Dwi Yuniani Saputri

No. Pokok Mahasiswa : 1512120090

Program Studi : SI Akuntansi



Jaka Darmawan, SE., Ak., M.Ak., CA., CPAi., CMA., CAPM., CAPE
NIK. 13820316

Ketua Program Studi Akuntansi

Anik Irawati, S.E., M.Sc
NIK. 01170305

HALAMAN PENGESAHAN

Telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan Judul **PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA PEGAWAI PAJAK, PROFESIONALISME DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KPP Pratama Se-Bandar Lampung.**

Untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI**, bagi mahasiswa

Nama Mahasiswa : **Dwi Yuniani Saputri**

Npm : **1512120090**

Program Studi : **S1 Akuntansi**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari

Nama

Ketua Penguji : **M. Sadat H. Pulungan, S.E., M.M., M.S.ak**

Tanda Tangan

An.

Anggota Penguji : **Rieka Ramadhaniyah, S.E., M.Ec.Dev**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

IBI Darmajaya

Dr. Fauzan I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK 30040419

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **23 September 2019**

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Diri

- a. Nama : Dwi Yuniani Saputri
- b. NPM : 1512120090
- c. Tempat, Tanggal Lahir : Teluk Betung, 04 Juni 1997
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Jl Pulau Pasaran No. 84 Kel. Kota Karang
Kec. Teluk Betung Timur Bandar Lampung
- f. Suku : Jawa
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : dwiyuniani1@gmail.com
- i. HP : 0821-7520-0605

2. Riwayat Pendidikan

- a. Sekolah Dasar : SD Negeri 3 Kota Karang
- b. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 17 Bandar Lampung
- c. Sekolah Menengah Atas : SMA Taman Siswa Bandar Lampung

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan di atas adalah benar.

Yang Menyatakan

Bandar Lampung, September 2019

DWI YUNIANI SAPUTRI
NPM. 1512120090

MOTTO

“Ubah Pikiranmu dan Kau Dapat Mengubah Duniamu”

PERSEMBAHAN

Dengan penuh suka cita dan kerendahan hati, Skripsi ini aku persembahkan kepada.....

Kedua orang tua, Ayahku dan Ibuku yang selalu menjadi penyemangat disaat aku mulai lemah dan putus asa dengan kasih yang begitu besar serta doa yang tiada henti, terimakasih sudah mendidik ku hingga menjadi perempuan yang dewasa, terimakasih sudah menjadi sosok orang tua terhebat dan terbaik untukku.

Kakak ku dan adik ku tersayang yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta doa untukku.

Untuk sahabat-sahabat ku di kampus, terimakasih telah memberikan bantuan, motivasi, dan sarannya untuk penyelesaian skripsi ini.

Serta Almamaterku tercinta.

**PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PAJAK, PROFESIONALISME DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KPP Pratama Se-
Bandar Lampung**

Oleh :

Dwi Yuniani Saputri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris apakah terdapat pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, Profesionalisme dan stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak. Penelitian ini dilakukan pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pajak. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di KPP Pratama Se-Bandar Lampung. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Uji analisis data menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS V.20. Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan variabel disiplin kerja pegawai pajak dan profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pajak pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung. Untuk variabel remunerasi, motivasi kerja, dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pajak pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung.

Kata kunci : Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme dan Stres Kerja.

**THE EFFECT OF REMUNERATION, WORK MOTIVATION,
DISCIPLINE OF TAX EMPLOYEES, PROFESSIONALISM AND WORK
STRESS ON PERFORMANCE OF TAX EMPLOYEES
AT THE TAX SERVICE OFFICE PRATAMA BANDAR LAMPUNG**

By:

Dwi Yuniani Saputri

ABSTRACT

The objective of the study was to obtain empirical evidence whether there was an effect of the remuneration, the work motivation, the employee discipline, the professionalism and the work stress on the performance of tax employees. This research was conducted at the tax service office in Bandar Lampung. The independent variables in this study were remuneration, work motivation, tax employee work discipline, professionalism and work stress. The dependent variable in this study was the performance of tax employees. This study used the primary data in the form of a questionnaire distributed to the employees at the tax service office in Bandar Lampung. The number of respondents in this study was 75 respondents. Test data analysis used the multiple linear regression method using SPSS V.20 software. Based on the results of the tests that were carried out, it showed that the variables of the tax employee work discipline and the professionalism had a significant effect on the performance of the tax employees on the tax service office in Bandar Lampung. For the remuneration, the work motivation, and the work stress variables did not have a significant effect on the performance of tax employees the tax service office in Bandar Lampung.

Keywords: Remuneration, Work Motivation, Tax Employee Work Discipline, Professionalism and Job Stress.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung”**. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya jurusan akuntansi di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini tidak akan berhasil disusun dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua (Bapak Abdul Aziz dan Ibunda Sulastri). Terimakasih yang tiada henti-hentinya selalu memberikan doa, nasihat, dukungan dan telah banyak berkorban serta selalu menantikan keberhasilanku. Serta Kakaku Eko Agus Saputra dan Okta Vianingsih yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis
2. Bapak Ir. Firmansyah Y. Alfian, MBA., MSc selaku Rektor IIB Darmajaya.
3. Ibu Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E., M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
4. Ibu Anik Irawati, S.E., M.Sc selaku Ketua Jurusan Akuntansi IIB Darmajaya,
5. Ibu Rieka Ramadhaniah, S.E., M.E.Dev selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi IBI Darmajaya
6. Bapak Bapak Jaka Darmawan, SE., Ak., M.Ak., CA., CPAi., CMA., CAPM., CAPF selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya selama proses penyusunan skripsi ini
7. Bapak dan ibu Dosen Pengajar terutama jurusan akuntansi yang telah membagi Ilmu dan pengetahuan mereka yang bermanfaat dalam pembelajaran.

8. Seluruh pegawai di Dirjen Pajak Kanwil DJP Bengkulu dan Lampung. KPP Pratama Tanjung Karang, Kedaton serta Teluk Betung yang telah memberikan izin dan kemudahan kepada penulis selama melakukan penelitian.
9. Seluruh keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah ikut serta dan selalu mendukung dan mendoakan keberhasilan penulis.
10. Kris Diantoro terimakasih sudah mendengarkan keluh kesah dan menemani selama ini, banyak memberikan motivasi dan mendukung selama masa perkuliahan hingga penulisan Skripsi ini selesai dengan sesuai harapan.
11. Yu Yunikuhhh temen gabut, temen curhat yang selalu memberikan siraman rohani agar terselesaikan skripsi ini.
12. Maysah temen seperjuangan dari sd sampai kuliah, seperjuangan skripsi terimakasih telah memberikan motivasi dan memberi semangat sampe skripsi kita sama-sama terselesaikan.
13. Pasukan Majelis Gibah Darmajaya (Sadiah, Icha, Feibe, Melistiani, Melani, Resti, Ficky, Nando, Ryno dan Ossa) yang selalu mendukung dan membantu penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
14. DID Squad (Sadiah dan Siti Khairunnisa) yang telah mendengarkan semua keluh kesah dan selalu memberikan semangat yang terus menerus sehingga terselesaikan skripsi ini.
15. Eni Susilawati temen seperjuangan PKPM yang selalu memberi semangat satu sama lain sampe sekarang bisa sama-sama menyelesaikan skripsi ini.
16. Rinaldi, Mastiana, Ferdi dan Ulan yang selalu mendengarkan dan memberi motivasi sampe terselesaikan skripsi ini.
17. Diri saya sendiri, karna tidak pernah berhenti berjuang mengerjakan skripsi ini, sesulit apapun.
18. Almamater tercinta ku kampus IBI Darmajaya

Penulis menyadari bahwa dalam didalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga jauh dari kesempurnaan, saran dan kritik diharapkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. ***Wassalamualaikum WR.WB***

Bandar Lampung, 22 September 2019

Penulis,

Dwi Yuniani Saputri

NPM. 1512120090

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepribadian	10
2.2 Kinerja Pegawai Pajak	10
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai Pajak	10
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.2.3 Indikator Kinerja	12
2.2.4 Pengukuran Kinerja Pegawai	13
2.3 Remunerasi.....	14

2.3.1 Pengertian Remunerasi.....	14
2.3.2 Tujuan Pemberian Remunerasi	14
2.3.3 Komponen-komponen Dalam Remunerasi	15
2.4 Motivasi Kerja	16
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja	16
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.4.4 Komponen-komponen Motivasi Kerja.....	17
2.5 Disiplin Kerja Pegawai Pajak.....	18
2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.6 Profesionalisme.....	20
2.6.1 Pengertian Profesionalisme	20
2.6.2 Karakteristik Profesionalisme	21
2.6.3 Ciri-ciri Profesionalisme	22
2.6.4 Elemen Profesionalisme Individu.....	22
2.7 Stres Kerja	23
2.7.1 Pengertian Stres Kerja	23
2.7.2 Gejala-gejala Stres Kerja	23
2.7.3 Indikator-indikator Stres Kerja.....	24
2.8 Penelitian Terdahulu	25
2.9 Kerangka Pemikiran	28
2.10 Hipotesis Penelitian	27
2.10.1 Remunerasi	29
2.10.2 Motivasi Kerja	29
2.10.3 Disiplin Kerja Pegawai Pajak	30
2.10.4 Profesionalisme.....	31
2.10.5 Stres Kerja	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data	34
-----------------------	----

3.2 Metode Pengumpulan Data	34
3.3 Populasi Dan Sampel	34
3.3.1 Populasi	34
3.3.2 Sampel	35
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	36
3.4.1. Variabel Independen	37
3.4.1.1 Remunerasi.....	37
3.4.1.2 Motivasi Kerja.....	38
3.4.1.3 Disiplin Kerja Pegawai Pajak.....	38
3.4.1.4 Profesionalisme	40
3.4.1.5 Stres Kerja.....	41
3.4.2 Variabel Dependen.....	41
3.4.2.1 Kinerja Pegawai Pajak	41
3.5 Metode Analisis Data	43
3.5.1 Statistik Deskriptif	43
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1 Uji Validitas	43
3.5.2.2 Uji Realibilitas	44
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.5.3.1 Uji Normalitas Data	44
3.5.3.1 Uji Multikolineritas.....	45
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	45
3.6 Pengujian Hipotesis.....	46
3.6.1 Analisis Linier Berganda	46
3.6.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)	46
3.6.3 Uji Hipotesis t	47
3.6.4 Uji Koefisien Determinan (<i>Adjusted R²</i>).....	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	50
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	50

4.1.2	Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.2	Hasil Analisis Data	53
4.2.1	Statistik Deskriptif	53
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	55
4.2.2.1.	Uji Validitas	55
4.2.2.2.	Uji Realibilitas	61
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.3.1	Uji Normalitas.....	62
4.2.3.2	Uji Multikolineritas.....	63
4.2.3.3	Uji Heteroskedasitisitas.....	64
4.3	Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
4.3.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	65
4.3.2	Uji Kelayakan Model F	67
4.3.3	Uji Hipotesis T	68
4.3.4	Uji Koefisien Determinan (<i>Adjusted R²</i>)	70
4.4	Pembahasan	71
4.4.1	Pengaruh Remunerasi	71
4.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja	71
4.4.3	Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Pajak	72
4.4.4	Pengaruh Profesionalisme.....	72
4.4.5	Pengaruh Stres Kerja.....	73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	74
5.2	Saran.	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Pikir Penelitian	27
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel

2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
4.1 Karakteristik Data Kuesioner	48
4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.3 Data Responden Berdasarkan Umur	49
4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Jabatan	50
4.6 Tabel Descriptive Statistic	52
4.7 Hasil Uji Validitas Remunerasi.....	54
4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	55
4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Pegawai Pajak.....	55
4.10 Hasil Uji Validitas Profesionalisme	56
4.11 Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	57
4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Pajak	58
4.13 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.14 Hasil Uji Normalitas	60
4.15 Hasil Uji Multikolineritas	61
4.16 Hasil Uji Heteroskedastistas	62
4.17 Hasil Uji Regresi Linier	63
4.18 Hasil Uji Kelayakan Model F	66
4.19 Hasil Uji T.....	67
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Sampel Penelitian

Lampiran 2 Data Statistik Deskriptif

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sudah hakikatnya bahwa sejalan dengan waktu maka kehidupan di dunia ini akan semakin maju dan berkembang, baik dalam politik, ekonomi, sosial, budaya maupun teknologi. Dalam perkembangan itu, kelima hal tersebut akan saling berkaitan dan mendukung satu dengan yang lainnya. Namun yang paling nyata dapat dilangsungkan dan dirasakan serta berkaitan erat dengan kehidupan masyarakat sehari-sehari yaitu perkembangan perekonomian. Sejak awal keberadaannya manusia didorong untuk memenuhi semua kebutuhan yang tidak terbatas. Pajak merupakan salah satu sumber penerimaan negara terbesar. Penerimaan ini sangat berperan dalam kesejahteraan masyarakat Indonesia Noviani (2012). Direktorat Jenderal Pajak merupakan lembaga keuangan yang ditugaskan untuk mengukur seluruh penerimaan negara yang berasal dari pajak sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Kementerian Keuangan dan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Reformasi perpajakan di Indonesia pertama kali diluncurkan pada tahun 1983, dengan perombakan sistem perpajakan paling mendasar yaitu digantikannya sistem *official assessment* menjadi *self assessment*. Reformasi perpajakan memiliki beberapa aspek penting yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pelayanan perpajakan. Aspek pertama yaitu dalam hal struktur organisasi. Aspek yang kedua dalam hal sistem dan prosedur kerja, serta kelengkapan lainnya yang menyangkut teknologi informasi dan sumber daya manusia. Aspek terakhir yaitu yang berkaitan dengan pelaksanaan *good governance*, yang sering kali dihubungkan dengan integritas pegawai dan institusi. Surjono (2016). Direktorat Jenderal Pajak merupakan lembaga keuangan yang ditugaskan untuk mengatur seluruh penerimaan negara yang berasal dari pajak sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Kementerian Keuangan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ujung tombak reformasi di jajaran departemen keuangan dengan berbasis strateginya diharapkan dapat menghantarkan implementasi misi direktorat jenderal pajak, yaitu menghimpun penerimaan

dalam negeri dari sektor pajak yang mampu menunjang kemandirian pembiayaan dan efisiensi yang tinggi. Hal ini merupakan upaya integral direktorat jendral pajak yang oleh menteri keuangan. Program dan kegiatan reformasi administrasi perpajakan dapat diwujudkan dengan penerapan sistem administrasi perpajakan modern yang memiliki ciri khusus antara lain struktur organisasi berdasarkan fungsi, perbaikan pelayanan bagi setiap wajib pajak melalui pembentukan *account representative* dan *compliant center* untuk menampung keberatan wajib pajak. Hal ini yang perlu diketahui adalah sistem administrasi perpajakan modern juga merangkul kemajuan teknologi terbaru diantaranya melalui pengembangan Sistem Informasi Perpajakan (SIP) dengan pendekatan fungsi menjadi Sistem Administrasi Perpajakan Terpadu (SAPT) yang dikendalikan oleh *case management system* dalam *workflow system* dengan berbagai modul otomatisasi kantor serta berbagai pelayanan dengan basis *e-system* seperti *e-SPT*, *e-Filling*, *e-Payment*, *Taxpayers' Account*, *e-Registration*, dan *e-Counseling* yang diharapkan meningkatkan mekanisme control yang lebih efektif ditunjang dengan Kode Etik Pegawai Direktorat Jenderal Pajak yang mengatur perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Setiana (2010).

Dari pejabaran diatas fenomena yang mencuat dan menarik perhatian masyarakat adalah kasus “Tiga pegawai pajak yang ditetapkan tersangka korupsi” penyidik polda metro jaya menahan tiga oknum pegawai kantor pajak DKI Jaya diantaranya berinisial D dan A dengan status sebagai tersangka dugaan penyalahgunaan kewenangan. Penyidik menahan ketiga oknum itu usai ditetapkan sebagai tersangka , kata Direktur Reserse Kriminal khusus polda metro jaya komisaris besar polisi mujiyono di Jakarta selasa. Mujiono mengatakan penyidik menetapkan tersangka dan menahan oknum pegawai pajak melalui gelar perkara dan penggeledahan dua kantor pajak wilayah Jakarta. Dikatakan perwira menengah kepolisian itu ketiga oknum pegawai pemerintah tersebut terindikasi melakukan tindak pidana korupsi perpajakan. Berdasarkan informasi awalnya aparat polda metro jaya menangkap seorang pegawai pajak yang bertemu wajib pajak pada salah satu hotel di kawasan ancol Jakarta Utara beberapa waktu lalu. Kemudian polisi mengembangkan informasi dengan mengamankan dua pegawai pajak berinisial A dan D di daerah puri kembangan Jakarta Barat. Penyidik juga menggeledah kantor suku dinas pelayanan pajak Jakarta Barat dan dinas pelayanan DKI Jakarta guna mencari barang bukti berupa dokumen, serta petunjuk lainnya pada selasa ini. Informasi beredar ketiga pegawai oknum itu tersangkut kasus korupsi dengan modus bertemu wajib pajak yang menunggak kemudian

mengajarkan menghindari pembayaran pajak dengan catatan meminta sejumlah uang sebagai imbalan. (AntaraLampung, 2015)

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian Sadih (2019) dengan judul “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Pratama Se-Bandar Lampung”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah peneliti menambahkan satu variabel independen. Adapun perbedaan tersebut yaitu Pada penelitian ini penulis menambahkan satu variabel independen yaitu stres kerja, stres kerja yang merujuk pada penelitian Hasibuan (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen (pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai pajak) pada KPP Pratama se- Bandar Lampung pada tahun 2019.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka penulis memberikan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja pegawai pajak terhadap kinerja pegawai pajak?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai pajak?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai pajak?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini maka tujuan masalah ini adalah untuk:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai pajak.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pajak.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel disiplin kerja pegawai pajak terhadap kinerja pegawai pajak.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja pegawai pajak.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai pajak.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan bermanfaat kepada beberapa pihak dimana manfaatnya adalah sebagai berikut

1. Manfaat penelitian ini bagi pemerintah, diharapkan nantinya pemerintah tahu bagaimana langkah peningkatan penerimaan pajak dengan meningkatkan kinerja pegawai pajak sehingga apa yang menjadi tujuan penerimaan pajak dapat tercapai secara maksimal.
2. Manfaat penelitian ini bagi pendidikan, diharapkan penelitian ini bisa menjadi acuan dan untuk melakukan penelitian yang lebih spesifik dan dengan variabel-variabel berbeda, sehingga diperoleh pemahaman baru yang baik bagi pengetahuan mahasiswa.
3. Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah, untuk mengetahui pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pajak. Selain itu penelitian ini juga sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana akuntansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian dan menjadi acuan teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini (landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan bangunan hipotesis)

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil analisis data, dan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Kepribadian

Teori kepribadian menurut Adler, manusia merupakan makhluk individual yang termotivasi oleh dorongan-dorongan sosial yang memang sudah dibawa ketika lahir. Alfred Adler merupakan pelopor dalam ilmu psikologi yang membahas tentang teori bawah sadar yang merupakan bagian penting di dalam sebuah kepribadian seseorang. Menurut Karen Horney, terdapat hubungan yang jelas antara neurosis dengan kehidupan sehari-hari. *Neurosis* juga sebenarnya merupakan cara yang manusia gunakan untuk menjalani hubungan dengan lainnya. Namun hanya sebagai saja yang bisa melakukan hal tersebut dengan baik. Menurut Adler makhluk hidup adalah suatu kesatuan sosial yang tidak dapat dipisahkan. Mereka menghubungkan dirinya dengan orang-orang lain disekitar mereka dalam usaha kerja sama sosial, menempatkan kesejahteraan umum diatas keinginan diri sendiri, dan mendapatkan gaya hidup yang bersifat lebih kuasa dalam organisasi sosial

Secara garis besar teori kepribadian dapat dijelaskan dalam lima perspektif dalam Alwisol (2018), yaitu:

1. Perspektif psikodinamika, yang menekankan bahwa proses bawah sadarliah yang membangun kepribadian, pentingnya dorongan seksual, sedangkan hal yang paling menentukan dalam perilaku adalah pengalaman kanak-kanak serta konflik bawah sadar.
2. Perspektif belajar, yang menekankan pada proses bagaimana kepribadian dipelajari. Hal yang paling menentukan dalam membentuk perilaku adalah proses pengkondisian.
3. Perspektif humanis, yang menekankan pada perubahan alami dalam pertumbuhan psikologis. Faktor penentu dalam pembentuk perilaku adalah tendensi dalam aktualisasi.
4. Perspektif kognitif, yang menekankan pada bagaimana seseorang memproses informasi tentang dirinya dan dunianya. Faktor penentu dalam membentuk perilaku adalah proses kognitif.
5. Perspektif biologi, yang menekankan pada anatomi dan fisiologi dari sistem *nervous*, termasuk pengaruh genetic dan evolusi. Faktor penentu dalam pembentuk perilaku adalah aktivitas otak, aktivitas lain dalam sistem *nervous*.

2.2 Kinerja Pegawai Pajak (Y)

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja mempunyai makna luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan apa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Wibowo (2016)

Adapun definisi kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Kinerja sebagai prestasi kerja yaitu perbandingan antara prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Gary Dessler (2015)
2. Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat dinilai berdasarkan output yang dihasilkan. Farid dan AAN Oka (2016).
3. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sinambela (2016)

Adapun beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
Adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik.
2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Adalah kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

2.2.3 Indikator Kinerja

Wibowo (2014) indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, standar juga menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

3. Umpan Balik

Merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.2.4 Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja karyawan pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menghalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasarannya Riani (2013). Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator, sebagai berikut Riani (2013):

1. Pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Keterampilan dalam bekerja.
3. Motivasi kerja.
4. Kerjasama.
5. Kreativitas.

6. Tangguh, komitmen dan jujur.

2.3 Remunerasi (X1)

2.3.1 Pengertian Remunerasi

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi hal yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi didefinisikan sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi Sofa (2008). Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaan remunerasi didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat di pertanggung jawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

2.3.2 Tujuan Pemberian Remunerasi

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi trending topic yang hangat dibicarakan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pemberian remunerasi ada empat Fachruddin dan Mukhti (2016) sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

2. Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercipta keseimbangan anatara input dan output.

3. Memajukan Lembaga atau Perusahaan

Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena

pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Pengukuran besar kecilnya pemunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang ditetapkan dalam instansi tersebut.

2.3.3 Komponen-komponen dalam remunerasi

Terdapat beberapa komponen dalam remunerasi Darmadji (2012), diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji pokok, yaitu imbalan dasar yang dibayarkan kepada pegawai setiap bulan menurut *grade* dan bersifat tetap. Besarnya gaji pokok didasarkan pada pangkat dan golongan serta ruang gaji yang dimiliki oleh pegawai.
2. Tunjangan, yaitu pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Penetapan tunjangan lebih banyak bersifat kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjang komponen remunerasi yang lain.
3. *Benefit*, yaitu imbalan tidak langsung atau imbalan tambahan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang yang diberikan oleh pengusaha kepada pegawai. Contoh *benefit*, seperti pelayanan, penghargaan, fasilitas kesehatan, dan sarana kerja.
4. Bonus, yaitu upah tambahan di luar gaji atau upah pegawai sebagai hadiah untuk memotivasi kinerja menjadi lebih baik. Upah tambahan ini biasanya dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai atas capaian tertentu.

2.4 Motivasi Kerja Pegawai Pajak (X2)

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan Mangkunegara (2012). Motivasi merupakan gerakan jika seseorang bisa mencapai sebuah tujuan organisasi dengan maksimal Sutino (2011).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak Ardana, dkk (2012). Motivasi kerja menempati posisi sangat penting dalam psikologi kerja, sebab motivasi ini bertugas menjawab pertanyaan, mengapa kita bekerja? Dan juga menjawab persoalan tantangan dan metode untuk membangkitkan etos kerja karyawan untuk merealisasikan produktivitas yang ideal. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong orang lain melakukan tindakan karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja Istijanto (2010).

2.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi Danang (2012) antara lain :

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. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

2.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Wirawan (2013) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

2.4.4 Komponen – Komponen Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologi yang terjadi pada diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi ditentukan oleh faktor eksternal, yaitu lingkungan kerja yang mencakup pemimpin dan kepemimpinannya, selain itu motivasi juga di pengaruhi oleh faktor internal, yaitu segala sesuatu yang melekat pada karyawan atau bawahan, seperti bawahan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan masa depan. Berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi dari pihak pemimpin seperti:

1. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
2. Persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh para karyawan atau bawahan.
3. Seperangkat alat-alat sarana yang diperlukan di dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk didalamnya bagaimana tempat karyawan bekerja.
4. Gaya kepemimpinan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Bawahan juga memiliki peran penting dalam motivasi. Setiap pegawai di dalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik seperti (Palagia, 2009):

1. Kemampuan kerja, meningkatkan kemampuan pegawai dengan pelatihan dan meningkatkan pengetahuan.
2. Semangat atau moral kerja, meningkatkan semangat kerja dan moral pegawai.
3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok, meningkatkan rasa kebersamaan.
4. Prestasi dan produktivitas kerja, memberikan bonus bagi pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai.

2.5 Disiplin Kerja Pegawai Pajak (X3)

2.5.1 Pengertian Displin Kerja

Displin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan dan undang-undang yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan.

Adapun definisi Remunerasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Sinambela (2016) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasi dan menerapkan konsekuensinya.
2. Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sebagai contohnya, beberapa karyawan bisa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail, yang diperlukan untuk pekerjaan mereka tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Disiplin karyawan memerlukan perhatian, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh pihak kantor. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab. Sehingga seseorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik, jika seorang pegawai konsisten taat atas peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diamanahkan kepadanya.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor disiplin kerja Sinambela (2016) sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu ukuran untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat di hindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.6 Profesionalisme (X4)

2.6.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesi. Menurut kamus besar bahasa indoneisa, Profesi adalah suatu pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini bersifat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli. Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2014). Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seseorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Ada beberapa definisi mengenai profesionalisme menurut para ahli diantaranya sebagai berikut:

1. Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat dengan indikator profesionalisme antara lain, kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia, teknologi informasi dan keandalan. Kristin (2013).
2. Profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi. Martina (2013).
3. Soal sikap yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja. Harefa (2014).

2.6.2 Karakteristik Profesionalisme

Karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *good governance*. Kurniawan (2015) diantaranya adalah :

1. Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.

2. Equity

Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.

3. Loyalty

Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan dengan mengabaikan yang lain.

4. Accountability

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggungjawab atas apapun yang ia kerjakan dan harus menghindarkan diri dari sindroma “saya melaksanakan perintah atasan.

2.6.3 Ciri-ciri Profesionalisme

Nihaya (2011) ada 5 ciri-ciri profesionalisme sebagai berikut:

1. Profesionalisme menghendaki sifat manajer kesempurnaan hasil (*perfect result*) sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas yang tinggi.

2.6.4 Elemen Profesionalisme Individu

Mirza (2014) terdiri dari lima elemen profesionalisme individu, yaitu:

1. Pengabdian Pada Profesi

Pengabdian Pada Profesi (*dedication*) yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui pengetahuan yang dimiliki, sikap ini merupakan ekspresi penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.

2. Kewajiban Sosial

Kewajiban sosial (*social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

3. Kemandirian

Kemandirian (*autonomy demands*) yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri.

4. Keyakinan terhadap profesi

Keyakinan terhadap profesi (*belief in self regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi.

5. Hubungan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi (*professional community affiliation*), yaitu penggunaan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan informal sebagai sumber ide

utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesinya.

2.7 Stres Kerja (X5)

2.7.1 Pengertian Stres Kerja

Stres adalah situasi ketegangan/emosional yang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, kondisi fisik seseorang. Dalam suatu kesempatan berbeda stres kerja merupakan kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis fisik seseorang.

2.7.2 Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala adalah penampakan dari suatu sikap atau perasaan. Penampakan rasa senang bisa dalam bentuk tertawa, ceria, dan girang. Penampakan rasa tidak senang bisa dalam bentuk diam, maupun murung, marah, dan lain-lain. Atau dapat juga dikatakan indikasi atau tanda-tanda dalam berbagai bentuk dari sesuatu abstrak. Stres sebagai ketegangan atau emosional yang dialami seseorang atau abstrak gejalanya, sebagaimana telah dikutip oleh Yoanisa, et.al. mengelompokkan gejala stres menjadi tiga kategori, yaitu:

1. Gejala fisik yang perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus kita waspadai.
2. Gejala psikologi perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenagan, cepat marah, bosan, dan lain-lain.
3. Gejala perlakuan yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kegiatan makan berubah, banyak minum-minuman keras.

2.7.3 Indikator-Indikator stres kerja

Indikator stres berat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres. Adapun indikator-indikator stres yaitu :

1. Peran dalam organisasi yaitu setiap kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai yang diharapkan oleh atasan.
2. Beban kerja yaitu jika seorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang bertkaitab dengan peran tertentu.
3. Pengembangan karir yaitu merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.
4. Hubungan dalam pekerjaan yaitu hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
5. Struktur dan iklim organisasi yaitu apabila bentuk dan struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres.

2.8 Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian bertujuan melakukan suatu analisa berdasarkan teori dan aturan serta penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai pertimbangan dan perbandingan dalam suatu analisis yang akan dilakukan, adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Hasil Penelitian
----	---------------	----------------	-----------	------------------

1.	Sadiah, 2019	Pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai pajak pada kpp pratama se-bandar lampung	<u>Variabel X:</u> Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak dan Profesionalisme <u>Variabel Y:</u> Kinerja Pegawai <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang signifikan.
----	--------------	---	---	---

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Hasil Penelitian
----	---------------	----------------	-----------	------------------

2.	Zuhria Husnia Hasibuan, 2018	Pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas tenaga kerja padang lawas	<u>Variabel X:</u> Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja <u>Variabel Y:</u> Kinerja Pegawai <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang signifikan.
3.	Novianti 2017	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang	<u>Variabel X:</u> Disiplin Kerja <u>Variabel Y:</u> Kinerja Pegawai <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

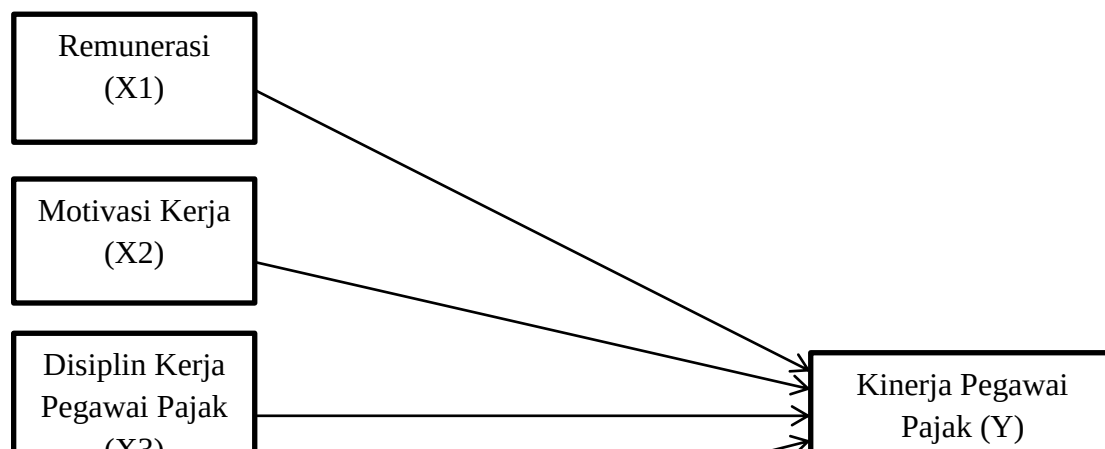
Tabel 2.1Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Persamaan	Hasil Penelitian
4.	Abdullah Adri, 2017	Pengaruh Profesionalisme	<u>Variabel X:</u> Profesionalisme	Hasil penelitian menyatakan bahwa

		dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan	<u>Variabel Y:</u> Kinerja pegawai Pajak <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	profesionalisme dan komitmen organisasi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Rizky Novianti, 2017	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konektra Mandiri Palembang	<u>Variabel X:</u> Disiplin Kerja <u>Variabel Y:</u> Kinerja Pegawai <u>Metode Penelitian:</u> Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai, Profesionalisme, dan stres kerja dengan Variabel Kinerja Pegawai Pajak, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 2.2 di atas, maka diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres kerja, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja pegawai pajak.

2.10 Bangunan Hipotesis

2.10.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi hal yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi didefinisikan sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi Sofa (2008). Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaan remunerasi didalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat di pertanggung jawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

Dapat disimpulkan bahawa remunerasi merupakan pemberian imbalan kepada pegawai dari perusahaan/organisasi atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai, dalam bentuk funansial atau pun non finansial. Remunerasi juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama

dalam penelitian ini adalah: **H1:Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pajak**

2.10.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Berelson dan Steiner motivasi merupakan suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi. Sunyoto (2012). menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana dkk (2012) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif dan negatif untuk mengarahkan sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sadih (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pajak

2.10.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi dalam bentuk peraturan dan undang-undang yang dibuat perusahaan dengan tujuan agar karyawan berhati-hati dalam bekerja sehingga menyelesaikan suatu permasalahan. Sinambela (2016) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasi dan menerapkan konsekuensinya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sadih (2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dirumuskan hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pajak

2.10.4 Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan keterampilan yang dimiliki. Seseorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sadih (2019) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa seorang individu yang memiliki profesionalisme kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H4: Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pajak

2.10.5 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Stres adalah situasi ketegangan/emosional yang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, kondisi fisik seseorang. Dalam suatu kesempatan berbeda stres kerja merupakan kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis fisik seseorang. Sedangkan penelitian Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diartikan seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar tinggi kemungkinan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berjalan sangat tidak efektif. Maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H5: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pajak

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Sumber Data

3.1.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2016). Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik obeservasi langsung melalui penyebaran kuisisioner, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan.

3.1.2 Data Skunder

Data skunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpu data. Menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain Sugiyono (2017). Atau dengan kata lain data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Seperti buku-buku literatur, koran, jurnal, tabulasi dan dari pencarian data dari internet dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan adalah:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan ataupun buku-buku ilmiah artikel majalah dan koran dan tulisan-tulisan (jurnal) yang berhubungan dengan pembahasan yang dilakukan.

2. *Browsing* Internet

Internet digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dan informasi-informasi tambahan yang menjadi objek penelitian. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini digunakan data sekunder yang diperoleh dari website.

2. Metode Dokumentasi

Metode Dokumentasi yang digunakan bagi metode pengumpulan data dengan jalan melihat dan mempelajari peraturan-peraturan tentang sensus, dokumen kementerian keuangan direktorat jenderal pajak, buku-buku /literatur, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan penelitian.

3. Metode Kuesioner dan Wawancara

Prosedur pengumpulan data dengan menyampaikan kuesioner penelitian kepada pegawai pajak sebagai objek penelitian, dengan memberikan alternative jawaban. Teknik wawancara juga dibutuhkan untuk mengimbangi data metode kuesioner agar data yang diperoleh lebih akurat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari penelitian. Populasi dapat memberikan informasi dalam penelitian atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pajak yang ada di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Se- Bandar Lampung dibagi 3 tempat yaitu KPP Pratama Teluk Betung, KPP Pratama Tanjung Karang dan KPP Pratama Kedaton.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar refresentati. Adapun kriteria yang ditentukan sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai pegawai tetap dan bukan tenaga honorer.
2. Pegawai yang aktif (tidak cuti/pendidikan).
3. Pegawai KPP Pratama Bandar Lampung yaitu Pegawai KPP Pratama Tanjung Karang, KPP Pratama Kedaton, KPP Pratama Teluk Betung.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu dan Lampung diketahui bahwa:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Keterangan	Jumlah Pegawai
KPP Pratama Tanjung Karang	93
KPP Pratama Kedaton	92
KPP Pratama Teluk Betung	94
Jumlah Populasi	279

Sumber: Direktorat Jenderal Pajak Bengkulu dan Lampung (2019)

Adapun rumus slovin (Umar, 2013) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Populasi

e : Persentase kelonggaran tidak terkait karena pengambilan sampel yang masih diinginkan (nilai e= 0,8 atau 8%)

Adapun perhitungan rumus slovin dengan jumlah populasi sebanyak 279 pegawai pajak pada KPP Pratama Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{279}{1 + (279 \times (0,08)^2)}$$

$$n = \frac{279}{1 + (279 \times 0,0064)}$$

$$n = \frac{279}{1+1,7856}$$

$$n = \frac{279}{2,7856} = 100,157 \text{ dibulatkan menjadi } 101 \text{ Sampel Pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan rumus slovin ditemukan jumlah sampel sebanyak 101. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 pegawai pajak pada KPP Pratama Bandar Lampung.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional Variabel

3.4.1 Variabel Independen

3.4.1.1 Remunerasi (X1)

Remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Marwansyah (2010). Tujuan pemberian remunerasi ada empat. Fachruddin dan Mukhti (2016) berpendapat bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi

Pegawai menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk lain adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

2. Menunjukkan Keseimbangan dan Keadilan

Ini berarti pemberian remunerasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan yang ia duduki, sehingga tercopta keseimbangan anatara input dan output.

3. Memajukan Lembaga atau Perusahaan

Semakin berani suatu lembaga memberikan remunerasi yang tinggi dapat dijadikan tolak ukur bahwa semakin berhasil lembaga tersebut membangun prestasi kerja pegawainya, karena pemberian remunerasi yang tinggi hanya mungkin dilakukan apabila lembaga tersebut memiliki pendapatan yang cukup tinggi dan mau memberikan remunerasi yang tinggi pula dengan harapan akan semakin maju lembaga tersebut.

4. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian Kompensasi yang makin baik akan dapat mendorong pegawai bekerja lebih produktif. Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang ditetapkan dalam instansi tersebut.

Variabel remunerasi ini diukur dengan instrument yang terdiri dari 7 (tujuh) item pertanyaan, yang diadopsi dari penelitian Sadih (2019). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 untuk Tidak Setuju (TS), angka 3 untuk Netral (N), angka 4 untuk Setuju (S), dan angka 5 untuk Sangat Setuju (SS).

3.4.1.2 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2012). Bawahan juga memiliki peran penting dalam motivasi. Setiap pegawai di dalam dirinya dapat dilihat adanya berbagai gejala karakteristik seperti Palagia (2009):

1. Kemampuan kerja, meningkatkan kemampuan pegawai dengan pelatihan dan meningkatkan pengetahuan.
2. Semangat atau moral kerja, meningkatkan semangat kerja dan moral pegawai.
3. Rasa kebersamaan dalam kehidupan berkelompok, meningkatkan rasa kebersamaan.
4. Prestasi dan produktivitas kerja, memberikan bonus bagi pegawai, memberikan penghargaan bagi pegawai

Variabel motivasi kerja ini diukur dengan instrument yang terdiri dari 7 (tujuh) item pertanyaan, yang diadopsi dari penelitian Sadih (2019). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 untuk Tidak Setuju (TS), angka 3 untuk Netral (N), angka 4 untuk Setuju (S), dan angka 5 untuk Sangat Setuju (SS).

3.4.1.3 Disiplin Kerja Pegawai Pajak

Indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2013) di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Tindakan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan jadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum sikap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

Variabel disiplin kerja pegawai pajak ini diukur dengan instrument yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan, yang diadopsi dari penelitian Sadih (2019). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 untuk Tidak

Setuju (TS), angka 3 untuk Netral (N), angka 4 untuk Setuju (S), dan angka 5 untuk Sangat Setuju (SS).

3.4.1.4 Profesionalisme

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat dengan indikator profesionalisme antara lain, kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia, teknologi informasi dan keandalan. Kristin (2013).

Ada 5 ciri-ciri profesionalisme kerja Nihaya (2011) sebagai berikut:

1. Profesionalisme menghendaki sifat manajer kesempurnaan hasil (*perfect result*) sehingga kita dituntut untuk selalu mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan yaitu sifat tak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai
4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan pikiran dan perbuatan sehingga terjaga efektivitas yang tinggi.

Variabel profesionalisme ini diukur dengan instrument yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan, yang diadopsi dari penelitian Sadih (2019). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 untuk Tidak Setuju (TS), angka 3 untuk Netral (N), angka 4 untuk Setuju (S), dan angka 5 untuk Sangat Setuju (SS).

3.4.1.5 Stres Kerja

Stres adalah situasi ketegangan/emosional yang dialami seseorang yang sedang mengalami tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, kondisi fisik seseorang. Dalam suatu kesempatan berbeda stres kerja merupakan kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis fisik seseorang.

Variabel stres kerja ini diukur dengan instrument yang terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan, yang diadopsi dari penelitian Hasibuan (2018). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 untuk Tidak Setuju (TS), angka 3 untuk Netral (N), angka 4 untuk Setuju (S), dan angka 5 untuk Sangat Setuju (SS).

3.4.2 Variabel Dependen

3.4.2.1 Kinerja Pegawai Pajak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013).

Menurut Wibowo (2014) indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, standar juga menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

3. Umpan Balik

Merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.

4. Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Variabel kinerja pegawai pajak ini diukur dengan instrument yang terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan, yang diadopsi dari penelitian Sadih (2019). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, yaitu angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), angka 2 untuk Tidak Setuju (TS), angka 3 untuk Netral (N), angka 4 untuk Setuju (S), dan angka 5 untuk Sangat Setuju (SS).

Variabel penelitian adalah suatu variabel atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel independen, variabel dependen. Berdasar telah pustaka dan perumusan hipotesis, maka peneliti menetapkan variabel dalam penelitian ini antara lain:

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

3.5.2 Uji Kualitas data

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas Ghazali (2016), uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jadi uji validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner sudah dilakukan dengan tujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah:

- a. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), menyatakan bahwa reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas diukur dengan uji statistik yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat pendeteksi yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2016), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik dapat dilakukan dengan melakukan uji K-S (non-parametrik kolmogorov-Smirnov Test).

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho: Data residual berdistribusi simpel

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa data residual tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa data residual berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan (berkorelasi) secara linier. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas adalah dengan memperlihatkan:

1. *Tolerance* dapat dilihat dengan pedoman pengambilan keputusan:
 - a. Jika *tolerancevalue* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - b. Jika *tolerancevalue* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan pedoman pengambilan keputusan:
 - a. Jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut memiliki problem multikolinearitas.
 - b. Jika $VIF < 10$, maka variabel tersebut tidak memiliki problem multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain-lain tetap homokedastisitas dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain-lain tetap homokedastisitas Ghazali (2013). Uji ini dapat dianalisis melalui uji gleser dengan melihat koefisien signifikansi, jika tingkat koefisiensi signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditetapkan (5%) maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui:

3.6.1 Analisis Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah pengaruhnya positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai Pajak

X1 : Remunerasi

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Disiplin Kerja Pegawai Pajak

X4 : Profesionalisme

X5 : Stres Kerja

α : Konstanta

β_1 -6 : Koefisien Regresi

ε : Error (Kesalahan)

3.6.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji statistik F mengukur goodness of fit, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara sama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali, 2016). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F_{hitung} , kemudian membandingkan nilai F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3.6.3 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (Independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T mempunyai nilai signifikan $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2016).

Hipotesis Nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan Nol, atau:

$H_0: \beta_i = 0$

Hipotesisnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_A: \beta_i \neq 0$

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$)

1. Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima, yang berarti secara *partial* variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak, yang berarti secara *partial* variabel tidak berpengaruh terhadap kepatuhan wajib pajak.

3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghozali (2016), Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara Nol dan satu. Pada kolom *Adjusted R² Square* dapat diketahui berapa presentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa memperdulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model *adjusted R²*. Model *adjusted R²* dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2016)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden/ pegawai pajak yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Bandar Lampung. Penyebaran kuesioner yang dilakukan pada tanggal 10 Juli 2019 sampai dengan tanggal 30 September 2019.

Tabel 4.1
Karakter Data Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1.	Kuesioner yang dikirim	101
2.	Kuesioner yang kembali	75
3.	Kuesioner yang tidak bisa kembali	26
4.	Kuesioner yang tidak bisa digunakan	0
5.	Kuesioner yang bisa diolah	75
6.	Presentase kuesioner yang diolah	75%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Fokus penyebaran kuesioner adalah di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Bandar Lampung yang disebarkan 101 kuesioner, kemudian kuesioner yang kembali 75 kuesioner terdiri dari 75 kuesioner yang dapat diolah, dan 0 kuesioner tidak bisa diolah. Alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner skala likert 5 poin maka jawaban setiap item instrument dinilai 1 sampai 5 dengan uraian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 Poin

Tidak Setuju (TS) : 2 Poin

Netral (N) : 3 Poin

Setuju (S) : 4 Poin

Sangat Setuju (SS) : 5 Poin

Dari pengumpulan data dilakukan, dapat diketahui presentase jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir dan masa kerja atau lama jabatan responden. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan individu. Penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki- Laki	34	45%
Perempuan	41	55%
Total	75	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Tabel 4.2 diatas menunjukkan berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi, terlihat dari jumlah responden sebanyak 41 responden atau 55% adalah pria dan 34 responden atau 45% adalah perempuan.

1. Umur Responden

Penyajian data responden berdasarkan umur yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
20 - 24 tahun	48	64%
25 – 35 tahun	22	29%
>35 tahun	5	7%
Total	75	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas terlihat bahwa umur responden 20 – 24 tahun berjumlah 48 responden atau sebesar 64%, umur responden 25 – 35 tahun berjumlah 22 responden atau sebesar 29% dan umur responden > 35 tahun berjumlah 5 responden atau sebesar 7%.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
D3	46	59%
S1	21	30%
S2	2	3%
S3	6	8%
Total	75	100%

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diatas pendidikan terakhir yang dimiliki responden terlihat bahwa responden berpendidikan terakhir D3 berjumlah 46 responden atau sebesar 59% , responden berpendidikan terakhir S1 berjumlah 21 responden atau sebesar 30%, responden berpendidikan terakhir S2 berjumlah 2 responden atau sebesar 3%, responden berpendidikan terakhir S3 berjumlah 6 responden atau sebesar 8%.

3. Lama Jabatan Responden

Penyajian data responden berdasarkan lama jabatan yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Lama Jabatan Responden

Lama Jabatan (Tahun)	Jumlah	Presentase (%)
0 – 5 tahun	50	66%
6 – 10 tahun	14	19%
>10 tahun	11	15%
Total	75	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas berdasarkan lama jabatan responden terlihat bahwa lama jabatan 0 – 5 tahun berjumlah 50 responden atau sebesar 66%, lama jabatan 6 – 10 tahun berjumlah 14 responden atau sebesar 19% dan lama jabatan > 10 tahun berjumlah 11 responden atau 15%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pajak pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

4.2 Hasil Analisis Data

Setelah dilakukan pengolahan data dan dilakukan uji statistik menggunakan SPSS 20, maka hasil penelitian yang diperoleh dari data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Statistik Deskriptif

Dalam kuesioner penelitian ini terdapat bagian pernyataan-pernyataan dalam bentuk skala *likert* yang berhubungan dengan variabel X yaitu Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme dan Stres Kerja. Serta variabel Y pada penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai Pajak KPP Pratama di Bandar Lampung.

Dalam kuesioner ini responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pandangan mengenai Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pajak dengan menggunakan skala *likert* dengan nilai 1 sampai dengan 5, dimana 1 = menunjukkan sangat tidak setuju, 2 = menunjukkan tidak setuju, 3 = menunjukkan netral, 4 = menunjukkan setuju dan 5 = menunjukkan sangat setuju.

Tabel 4.6
Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi	75	23	35	31.15	3.307
Motivasi Kerja	75	19	35	30.79	3.402
Disiplin Kerja Pegawai Pajak	75	34	50	45.12	4.577
Profesionalisme	75	35	50	43.48	3.957
Stres Kerja	75	13	45	25.56	9.683
Kinerja Pegawai Pajak	75	29	45	39.49	3.839
Valid N (listwise)	75				

Sumber data: SPSS V.20 2019

Berdasarkan tabel 4.6 statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah sebanyak 75 data. Maka dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *dependen* untuk penggunaan kinerja pegawai pajak memperoleh nilai minimum 29, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (*mean*) 39.49 dengan standar deviasi 3.839. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan informasi akuntansi memiliki hasil baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari *mean* (Ghozali, 2013).
2. Rata-rata *mean* untuk variabel bebas (*independen*) yaitu:

- a. Variabel *independen* Remunerasi memperoleh nilai minimum adalah sebesar 23, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (*mean*) 31.15 dengan standar deviasi 3.307. Hal ini berarti remunerasi memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*).
- b. Variabel independen motivasi kerja memperoleh nilai minimum adalah sebesar 19, nilai maksimum 35, nilai rata-rata (*mean*) 30.79 dengan standar deviasi 3.402. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*).
- c. Variabel disiplin kerja pegawai pajak memperoleh nilai minimum adalah 34, nilai maksimum 50, nilai rata-rata (*mean*) 45.12 dengan standar deviasi 4.577. Hal ini berarti disiplin kerja pegawai pajak memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*).
- d. Variabel profesionalisme memperoleh nilai minimum adalah 35, nilai maksimum 50, nilai rata-rata (*mean*) 43.48, dengan standar deviasi 3.957. Hal ini berarti profesionalisme memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*).
- e. Variabel stres kerja memperoleh nilai minimum adalah 13, nilai maksimum 45, nilai rata-rata (*mean*) 25.56, dengan standar deviasi 9.683. Hal ini berarti stres kerja memiliki hasil yang baik karena standar deviasi mencerminkan penyimpanan lebih rendah dari nilai rata-rata (*mean*).

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

4.2.2.1 Uji Validasi

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Ghazali (2013). Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah:

1. Jika nilai r hitung > nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid

2. Jika nilai r hitung < nilai r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas (X1)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai R_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,646	0,227	Valid
X1.2	0,765	0,227	Valid
X1.3	0,799	0,227	Valid
X1.4	0,736	0,227	Valid
X1.5	0,823	0,227	Valid
X1.6	0,785	0,227	Valid
X1.7	0,776	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V.20, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa variabel remunerasi terdiri atas 7 butir pertanyaan, dari ke – 7 butir pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas (X2)

Variabel	Nilai Rhitung	Nilai R_{tabel}	Keterangan
-----------------	----------------------	--------------------------------	-------------------

Pertanyaan			
X2.1	0,792	0,227	Valid
X2.2	0,748	0,227	Valid
X2.3	0,788	0,227	Valid
X2.4	0,831	0,227	Valid
X2.5	0,801	0,227	Valid
X2.6	0,713	0,227	Valid
X2.7	0,737	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V.20, 2019

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terdiri atas 7 butir pertanyaan, dari ke - 7 butir pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas (X3)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X3.1	0,791	0,227	Valid
X3.2	0,816	0,227	Valid
X3.3	0,707	0,227	Valid
X3.4	0,837	0,227	Valid
X3.5	0,847	0,227	Valid
X3.6	0,725	0,227	Valid
X3.7	0,762	0,227	Valid
X3.8	0,817	0,227	Valid
X3.9	0,827	0,227	Valid
X3.10	0,765	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V.20, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai pajak terdiri atas 10 butir pertanyaan, dari ke – 10 pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas (X4)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X4.1	0,687	0,227	Valid
X4.2	0,588	0,227	Valid
X4.3	0,759	0,227	Valid
X4.4	0,648	0,227	Valid
X4.5	0,695	0,227	Valid
X4.6	0,561	0,227	Valid
X4.7	0,597	0,227	Valid
X4.8	0,728	0,227	Valid
X4.9	0,736	0,227	Valid
X4.10	0,679	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V.20, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme terdiri atas 10 butir pertanyaan, dari ke – 10 pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas (X5)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
X5.1	0,461	0,227	Valid
X5.2	0,839	0,227	Valid
X5.3	0,878	0,227	Valid
X5.4	0,516	0,227	Valid
X5.5	0,921	0,227	Valid
X5.6	0,926	0,227	Valid
X5.7	0,934	0,227	Valid
X5.8	0,922	0,227	Valid
X5.9	0,917	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V.20, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme terdiri atas 9 butir pertanyaan, dari ke – 9 pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas (Y)

Variabel Pertanyaan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
Y.1	0,670	0,227	Valid
Y.2	0,701	0,227	Valid
Y.3	0,775	0,227	Valid
Y.4	0,779	0,227	Valid
Y.5	0,863	0,227	Valid
Y.6	0,776	0,227	Valid
Y.7	0,683	0,227	Valid

Y.8	0,693	0,227	Valid
Y.9	0,332	0,227	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS V.20, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai pajak terdiri atas 9 butir pertanyaan, dari ke – 9 butir pertanyaan mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan yang diajukan dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada KPP Pratama di Bandar Lampung.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan melihat *cronch's alpha*. Instrumen yang realibel berarti bila digunakan beberapa kali untuk mengukur oyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Variabel dapat dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronch's alpha* > 0.70. Ghazali (2013).

Hasil uji reabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronback's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Remunerasi (X1)	0,785	7	Realibel
Motivasi Kerja (X2)	0,788	7	Realibel
Disiplin Kerja Pegawai Pajak (X3)	0,781	10	Realibel
Profesionalisme (X4)	0,780	10	Realibel

Stres Kerja (X5)	0,788	9	Realibel
Kinerja Pegawai Pajak (Y)	0,766	9	Realibel

Tabel 4.13 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel remunerasi sebesar 0,785, variabel motivasi kerja sebesar 0,788, variabel disiplin kerja pegawai pajak 0,781, variabel profesionalisme sebesar 0,780, variabel stres kerja sebesar 0,788 dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,766. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner semua variabel ini realibel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ghazali (2013). Adapun uji statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $>0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.63282132
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data yang diolah SPSS V.20, 2019.

Berdasarkan uji *kolmogrov-smirnov* dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai sig. > 0,05, ini mengartikan bahwa semua data terdistribusi dengan normal.

4.2.3.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *varian inflation factor* (VIF). $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Jika nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0.10$ menunjukkan tidak terdapat multikolineritas dalam penelitian tersebut. Ghazali (2013). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.931	3.972		1.493	.140		
Remunerasi	.164	.143	.142	1.146	.256	.446	2.240
Motivasi Kerja	-.069	.143	-.061	-.482	.631	.427	2.343
1 Disiplin Kerja	.382	.113	.455	3.385	.001	.377	2.655
Pegawai Pajak							
Profesionalisme	.279	.117	.287	2.378	.020	.467	2.143
Stres Kerja	.047	.035	.118	1.358	.179	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Sumber

data:

Olah

data

SPSS

V.20,

2019

Berdasar

kan tabel

4.15 menunjukkan hasil analisis menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa koefisien VIF untuk semua variabel-variabel independen < 10. Dengan demikian dapat

dinyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel-variabel independen (tidak terjadi multikolinearitas).

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari *residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.978	2.565		.771	.443		
Remunerasi	-.032	.093	-.060	-.344	.732	.446	2.240
Motivasi Kerja	-.006	.092	-.013	-.071	.944	.427	2.343
1 Disiplin Kerja	.074	.073	.194	1.017	.313	.377	2.655
Pegawai Pajak	-.073	.076	-.165	-.961	.340	.467	2.143
Profesionalisme	.039	.022	.215	1.734	.087	.895	1.117

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber
data :
Olah
data
SPSS
V.20,
2019
Berdasar
kan
ringkasa
n hasil

perhitungan pada tabel 4.17 diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas hubungan antara data pengamatan dengan residual absolutnya untuk masing-masing variabel jauh diatas taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% atau 0.05.oleh karena itu, Ho yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Hasil pengujian hipotesisi ini disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak adanya heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh anantara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil uji linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.931	3.972		1.493	.140		
Remunerasi	.164	.143	.142	1.146	.256	.446	2.240
Motivasi Kerja	-.069	.143	-.061	-.482	.631	.427	2.343
1 Disiplin Kerja Pegawai Pajak	.382	.113	.455	3.385	.001	.377	2.655
Profesionalisme	.279	.117	.287	2.378	.020	.467	2.143
Stres Kerja	.047	.035	.118	1.358	.179	.895	1.117

Sumber
data:
Olah
data
SPSS
V.20,
2019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

$Y = a +$

$b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$

$Y = 5,931 + 0,164X_1 - 0,069X_2 + 0,382X_3 + 0,279X_4 + 0,047X_5 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai Pajak

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Remunerasi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja Pegawai Pajak

X4 = Profesionalisme

X5 = Stres Kerja

e = Standar Error

Dari persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta alam penelitian ini sebesar 5,931, artinya bahwa jika variabel Remunerasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja Pegawai Pajak (X3) dan Profesionalisme (X4) jika variabel bebas diasumsikan tetap atau sama dengan nol maka nilai variabel terikat sebesar 5,931.
- b. Nilai koefisien variabel Remunerasi (X1) dalam penelitian ini sebesar 0,164 dengan demikian dapat diketahui bahwa remunerasi meningkat maka akan menurun kinerja pegawai pajak. Sedangkan apabila remunerasi menurun akan meningkat kinerja pegawai pajak.
- c. Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) dalam penelitian ini sebesar -0,069 dengan demikian dapat diketahui bahwa motivasi kerja meningkat maka akan menurun kinerja pegawai pajak. Sedangkan apabila motivasi kerja menurun akan meningkat kinerja pegawai pajak.
- d. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja Pegawai Pajak (X3) dalam penelitian ini sebesar 0,382 dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pajak meningkat maka akan menurun kinerja pegawai pajak.
- e. Nilai koefisien variabel Profesionalisme (X4) dalam penelitian ini sebesar 0,279 dengan demikian dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pajak meningkat maka akan menurun kinerja pegawai pajak.
Sedangkan apabila disiplin kerja pegawai pajak menurun akan meningkat kinerja pegawai pajak.
- f. Nilai koefisien variabel Stres Kerja (X5) dalam penelitian ini sebesar 0,047 dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja meningkat maka akan menurun kinerja pegawai pajak. Sedangkan apabila stres kerja menurun akan meningkat kinerja pegawai pajak

4.3.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{sig} < 0.05$) maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{sig} > 0.05$) maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

Tabel 4.20

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.797	5	115.559	15.545	.000 ^b
	Residual	512.949	69	7.434		
	Total	1090.747	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme , Remunerasi, Motivasi Kerja

Sumber data : Olah data SPSS V.20, 2019

Dari tabel Anova diperoleh F hitung 15,545 dengan probabilitas 0,000. nilai F tabel yaitu 15,545 Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,545 > 0,000$). Maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai Pajak.

4.3.3 Uji Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan tingkat signifikan 5% Ghazali (2013). Bila nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terdapat variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.20 dibawah ini :

Tabel 4.21
Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.931	3.972		1.493	.140		
Remunerasi	.164	.143	.142	1.146	.256	.446	2.240
Motivasi Kerja	-.069	.143	-.061	-.482	.631	.427	2.343
1 Disiplin Kerja Pegawai Pajak	.382	.113	.455	3.385	.001	.377	2.655
Profesionalisme	.279	.117	.287	2.378	.020	.467	2.143
Stres Kerja	.047	.035	.118	1.358	.179	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Sumber:
Data yang diolah SPSS.20, 2019
Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel

4.21

1. Nilai signifikan Remunerasi sebesar 0,256 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.
2. Nilai signifikan Motivasi Kerja sebesar 0,631 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.
3. Nilai signifikan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,001 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pajak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

4. Nilai signifikan Profesionalisme sebesar 0,020 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.
5. Nilai signifikan Stres Kerja sebesar 0,179 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika *Adjusted RSquare* adalah sebesar 1 berarti fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi dependen. Nilai *Adjusted RSquare* berkisar hamper 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat dijelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai *Adjusted RSquare* semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.21 dibawah ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.496	2.727

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme , Remunerasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.21 diketahui bahwa nilai R dalam penelitian ini sebesar 0,728 sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai pajak. Nilai

RSquare yang menunjukkan angka 0,530 atau 53,0% ini berarti bahwa remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres dapat mempengaruhi kinerja pegawai pajak sebesar 53,0% sedangkan sisanya 47,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis yang sudah dilakukan.

4.4.1 Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Remunerasi **tidak berpengaruh** terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung. Sehingga hipotesis pertama ditolak. Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat remunerasi di KPP Pratama Bandar Lampung belum baik. Meskipun remunerasi tergolong belum baik namun tidak berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai pajak. Hasil ini menjelaskan bahwa remunerasi yang diterima oleh pegawai tidak memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil Penelitian ini mendukung Teori Sofa (2008) Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat prestasi yang telah diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian bahwa perlu adanya perbaikan sistem remunerasi terutama pada jumlah penghasilan yang diterima pegawai pajak. Peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sadih (2019) yang menyatakan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung sehingga

hipotesis kedua ditolak. Berdasarkan data yang diperoleh motivasi kerja di KPP Pratama Bandar Lampung tergolong belum baik. Hal ini mengartikan bahwa motivasi bukan merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuannya. Hasil penelitian mendukung teori Mangkunegara (2012) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian sikap dan nilai tersebut merupakan suatu dorongan yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertindak selaku dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sadih (2019) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Pajak terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai pajak **berpengaruh** terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung sehingga hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan data yang diperoleh, disiplin kerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung tergolong cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai pajak akan meningkatkan kinerja pegawai pajak, disiplin kerja pegawai pajak dapat dilakukan dengan menetapkan aturan yang lebih ketat lagi disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pajak.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan oleh Sinambela (2016) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan menominikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sadih (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai oajak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

4.4.4 Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel profesionalisme **berpengaruh** terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung sehingga hipotesis keempat diterima. Berdasarkan data yang diperoleh profesionalisme di KPP Pratama Bandar Lampung sudah cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa profesionalisme merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan Wibowo (2014)

Profesionalisme adalah suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sadih (2019) yang menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak

4.4.5 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pajak

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa variabel stres kerja **tidak berpengaruh** terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung. Berdasarkan data yang diperoleh stres kerja di KPP Pratama Bandar Lampung belum cukup baik. Hasil ini menunjukkan ini karena stres kerja merupakan kondisi dari hasil pengamatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Jika seseorang individu mengalami stres kerja maka hasil dari kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan maka dari itu stres kerja merupakan aspek yang tidak bagus ada di suatu organisasi karena tidak akan mencapai tujuan organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dinyatakan Greenberg (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zuhria Husnia Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Pratama Se- Bandar Lampung” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di KPP Pratama Bandar Lampung dengan responden penelitian berjumlah 75 pegawai.
2. Hasil uji validitas dan reabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai, profesionalisme dan stres kerja) valid dan reliabel. Begitu pun pada pengujian asumsi klasik juga menunjukkan data terdistribusi dengan normal, tidak terjadinya autokorelasi dan multikolinearitas, serta tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.
3. Hasil pengujian hipotesis terhadap variabel remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme dan stres kerja sebagai berikut:
 - a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung.
 - b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung.
 - c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai pajak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung.

- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung.
 - e. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak di KPP Pratama Bandar Lampung.
4. Hasil uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dapat dilihat tingkat variabel independen (remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai pajak, profesionalisme, dan stres kerja) secara bersama-sama menjelaskan hubungannya terhadap variabel dependen kinerja pegawai pajak dengan memiliki nilai *Adjusted R Square* 53% artinya variabel independen mampu dengan sepenuhnya menjelaskan variabel dependen sebesar 53%. Walaupun masih ada variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pajak dengan presentase 47%.

5.2 Saran

1. Berdasarkan evaluasi atas penelitian ini, beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu agar peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel yang terbaik sehingga dapat mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian lebih dari satu perusahaan dengan menambahkan jumlah responden dan wilayah penelitian sehingga menambah sebuah penelitian yang lebih baik lagi.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggunakan kuesioner dan dokumen perusahaan sebagai alat untuk mengolah data, tetapi juga melakukan beberapa metode pengumpulan data lain, seperti observasi atau wawancara kepada responden sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Abdullah. (2017). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Alwisol. 2018. *Psikologi Kepribadian*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Darmadji T., Fakhruddin H.M. (2011). *Pasar Modal di Indonesia*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- De Pora, Antonio. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka
- Dewi, Anita Kusuma. (2010). *Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan (Studi Empiris pada Auditor di KAP Kota Yogyakarta)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fitria, Risni. (2014). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*. Universitas Mulawarman.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristin, Yohana Sara dan Ajra Sadjirto. (2013). *Hubungan Profesionalisme dan Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Account Representative di KPP Pratama Surabaya Rungkut*. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Maghfiroh, Alfit. (2015). *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Pada KPP Madya Se – Jakarta*. Universitas Islam Negeri Jakarta

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mukhti, Iqbal. Rudy, Fachruddin. (2016). *Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh)*.
- Nihaya, Rosida (2011). *Hubunngan Tingkat Profesionalisme Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Arrisalah Gundik Slahung Ponorogo*.
- Noviandini, Nurul Citra. (2012). *Pengaruh Persepsi Kebermanfaatan, Persepsi Kemudahan Penggunaan, dan Kepuasan Wajib Pajak Terhadap Penggunaan E Filling Bagi Wajib Pajak di Yogyakarta*.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subhki, Akhmad, Muhammad Jauhar. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.

- Surjono, Welly. (2016). Peranan Administrasi Perpajakan dalam Meningkatkan Efektifitas Pemeriksaan Pajak Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Pajak Jawa Barat 1 Bandung,
- Sutino. 2011. *Peningkatan Keterampilan Berbicara Melalui Metode Role Playing Pada Siswa Kelas V SDN Pandak I Sidoharjo Sragen Tahun Ajaran 2010/2010*. Surakarta: FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Umar, Husein. (2013). *Metodologi Penelitian: Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Waluyo. (2013). *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Yunita Sari Mustikaningsih Dan Rini Handayani. (2014). ‘*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*’.

Website:

<https://lampung.antaranews.com/berita/286937/tiga-pegawai-pajak-ditetapkan-tersangka-korupsi>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Descriptive Statistic

Remunerasi X1

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertanyaan 1	75	3	5	4.49	.623
Pertanyaan 2	75	3	5	4.32	.681
Pertanyaan 3	75	4	5	4.55	.501
Pertanyaan 4	75	2	5	4.31	.753
Pertanyaan 5	75	3	5	4.51	.578
Pertanyaan 6	75	3	5	4.47	.577
Pertanyaan 7	75	3	5	4.51	.645
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Motivasi Kerja X2

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertanyaan 1	75	2	5	4.43	.661
Pertanyaan 2	75	3	5	4.41	.572
Pertanyaan 3	75	3	5	4.48	.578
Pertanyaan 4	75	3	5	4.37	.588
Pertanyaan 5	75	3	5	4.48	.623
Pertanyaan 6	75	2	5	4.17	.795
Pertanyaan 7	75	3	5	4.44	.598
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Disiplin Kerja Pegawai Pajak X3

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertanyaan 1	75	3	5	4.53	.553
Pertanyaan 2	75	3	5	4.57	.550

Pertanyaan 3	74	3	5	4.50	.625
Pertanyaan 4	75	3	5	4.40	.637
Pertanyaan 5	75	3	5	4.44	.620
Pertanyaan 6	75	4	5	4.59	.496
Pertanyaan 7	75	3	5	4.59	.522
Pertanyaan 8	75	3	5	4.43	.640
Pertanyaan 9	75	3	5	4.57	.550
Pertanyaan 10	75	3	5	4.56	.598
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Profesionalisme X4

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertanyaan 1	75	3	5	4.63	.514
Pertanyaan 2	75	4	5	4.55	.501
Pertanyaan 3	75	3	5	4.27	.622
Pertanyaan 4	75	3	5	4.28	.605
Pertanyaan 5	75	2	5	4.17	.623
Pertanyaan 6	75	1	5	4.00	.900
Pertanyaan 7	75	3	5	4.35	.604
Pertanyaan 8	75	3	5	4.25	.572
Pertanyaan 9	75	4	5	4.47	.502
Pertanyaan 10	75	4	6	4.52	.529
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Stres Kerja X5

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertanyaan 1	75	2	5	4.01	.846
Pertanyaan 2	75	1	5	2.81	1.382
Pertanyaan 3	75	1	5	2.64	1.391

Pertanyaan 4	75	1	5	3.77	1.134
Pertanyaan 5	75	1	5	2.32	1.367
Pertanyaan 6	75	1	5	2.47	1.339
Pertanyaan 7	75	1	5	2.47	1.379
Pertanyaan 8	75	1	5	2.40	1.424
Pertanyaan 9	75	1	5	2.67	1.339
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Kinerja Pegawai Pajak Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pertanyaan 1	75	3	5	4.40	.637
Pertanyaan 2	75	3	5	4.44	.551
Pertanyaan 3	75	3	5	4.44	.598
Pertanyaan 4	75	3	5	4.39	.590
Pertanyaan 5	75	3	5	4.49	.578
Pertanyaan 6	75	2	5	4.44	.620
Pertanyaan 7	75	3	5	4.45	.552
Pertanyaan 8	75	2	5	4.32	.681
Pertanyaan 9	75	1	5	4.12	.821
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	10

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Remunerasi	75	23	35	31.15	3.307
Motivasi Kerja	75	19	35	30.79	3.402
Disiplin Kerja Pegawai Pajak	75	34	50	45.12	4.577
Profesionalisme	75	35	50	43.48	3.957
Stres Kerja	75	13	45	25.56	9.683
Kinerja Pegawai Pajak	75	29	45	39.49	3.839
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.63282132
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 3

Uji Multikolinearitas

LAMPIRAN 4

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.496	2.727	2.081

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme , Remunerasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 5

Uji Heteroskedastisitas

LAMPIRAN 6

Uji Regresi Linier Berganda

lAMLAMASAKlspws,l

LAMPIRAN 7

Uji Model F

LAMPIRAN 8

Uji T

LAMPIRAN 9

Uji koefisien Determinan

Validitas X1

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Pertanyaan 7	Jumlah Skor
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.546**	.509**	.393**	.347**	.366**	.278*	.646**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.002	.001	.016	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.546**	1	.629**	.386**	.509**	.577**	.426**	.765**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.509**	.629**	1	.517**	.570**	.554**	.553**	.799**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.393**	.386**	.517**	1	.538**	.444**	.539**	.736**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.347**	.509**	.570**	.538**	1	.699**	.752**	.823**
	Sig. (2- tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.366**	.577**	.554**	.444**	.699**	1	.591**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.278*	.426**	.553**	.539**	.752**	.591**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Jumlah Skor	Pearson Correlation	.646**	.765**	.799**	.736**	.823**	.785**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

Validitas X2

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Pertanyaan 7	Jumlah Skor
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.743**	.482**	.628**	.710**	.372**	.373**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.743**	1	.537**	.621**	.612**	.286*	.330**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.013	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	.482**	.537**	1	.699**	.515**	.493**	.593**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.628**	.621**	.699**	1	.648**	.467**	.488**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.710**	.612**	.515**	.648**	1	.403**	.477**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.372**	.286*	.493**	.467**	.403**	1	.690**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.373**	.330**	.593**	.488**	.477**	.690**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.000	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

[illegible]

Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.575**	.572**	.568**	1	.746**	.659**	.707**	.636**	.610**	.610**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	74	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.567**	.637**	.565**	.746**	1	.643**	.736**	.610**	.677**	.602**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	75	75	74	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.519**	.534**	.640**	.659**	.643**	1	.584**	.478**	.435**	.381**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	75	75	74	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 7	Pearson Correlation	.492**	.601**	.356**	.707**	.736**	.584**	1	.575**	.554**	.535**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	74	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.569**	.639**	.530**	.636**	.610**	.478**	.575**	1	.716**	.744**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	75	75	74	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.714**	.687**	.517**	.610**	.677**	.435**	.554**	.716**	1	.696**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	75	75	74	75	75	75	75	75	75	75	75

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Pertanyaan 8	Pearson Correlation	.355**	.340**	.313**	.495**	.486**	.590**	.471**	1	.220	.693**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.006	.000	.000	.000	.000		.057	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Pertanyaan 9	Pearson Correlation	.036	-.029	.111	.098	.215	.054	.027	.220	1	.332**
	Sig. (2-tailed)	.758	.807	.343	.402	.064	.645	.816	.057		.004
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Jumlah Skor	Pearson Correlation	.670**	.701**	.775**	.779**	.863**	.776**	.683**	.693**	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.63282132
	Absolute	.151
Most Extreme Differences	Positive	.095
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066

a. Test distribution is Normal

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 3

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.931	3.972		1.493	.140		
Remunerasi	.164	.143	.142	1.146	.256	.446	2.240
Motivasi Kerja	-.069	.143	-.061	-.482	.631	.427	2.343
Disiplin Kerja Pegawai Pajak	.382	.113	.455	3.385	.001	.377	2.655
Profesionalisme	.279	.117	.287	2.378	.020	.467	2.143
Stres Kerja	.047	.035	.118	1.358	.179	.895	1.117

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai Pajak

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 4

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.496	2.727	2.082

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme , Remunerasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 5

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.978	2.565		.771	.443		
	Remunerasi	-.032	.093	-.060	-.344	.732	.446	2.240
	Motivasi Kerja	-.006	.092	-.013	-.071	.944	.427	2.343
	Disiplin Kerja Pegawai Pajak	.074	.073	.194	1.017	.313	.377	2.655
	Profesionalisme	-.073	.076	-.165	-.961	.340	.467	2.143
	Stres Kerja	.039	.022	.215	1.734	.087	.895	1.117

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 6
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.978	2.565		.771	.443		
Remunerasi	-.032	.093	-.060	-.344	.732	.446	2.240
Motivasi Kerja	-.006	.092	-.013	-.071	.944	.427	2.343
Disiplin Kerja Pegawai Pajak	.074	.073	.194	1.017	.313	.377	2.655
Profesionalisme	-.073	.076	-.165	-.961	.340	.467	2.143
Stres Kerja	.039	.022	.215	1.734	.087	.895	1.117

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 7

Uji Model F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	577.797	5	115.559	15.545	.000 ^b
Residual	512.949	69	7.434		
Total	1090.747	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme , Remunerasi, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 8

Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.931	3.972		1.493	.140		
	Remunerasi	.164	.143	.142	1.146	.256	.446	2.240
	Motivasi Kerja	-.069	.143	-.061	-.482	.631	.427	2.343
	Disiplin Kerja Pegawai Pajak	.382	.113	.455	3.385	.001	.377	2.655

Profesionalisme	.279	.117	.287	2.378	.020	.467	2.143
Stres Kerja	.047	.035	.118	1.358	.179	.895	1.117

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah

LAMPIRAN 9

Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.530	.496	2.727

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja Pegawai Pajak, Profesionalisme , Remunerasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Pajak

Sumber : Output SPSS 20.0 data sekunder yang diolah



Institut Informatika & Bisnis

DARMAJAYA

Yayasan Affian Husin

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung 35142 Telp 787214 Fax. 700261 <http://darmajaya.ac.id>

FORMULIR

BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN (BAAK)

FORM KONSULTASI/BIMBINGAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR *)

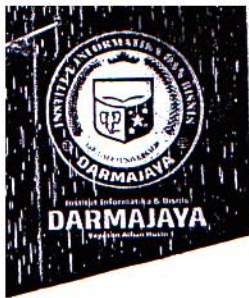
NAMA : Dwi Yuniati Saputri
NPM : 1511120090
PEMBIMBING I : Jaka Darmawan, S.E., Ak., M.Ak., CA., CPAi
PEMBIMBING II :
JUDUL LAPORAN : Pengaruh Remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja pegawai negeri profesionalisme dan stress kerja Terhadap kinerja pegawai negeri pada Pratama Se-Bandar Lampung
TANGGAL SK : s.d (6+2 bulan)

No	HARI/TANGGAL	HASIL KONSULTASI	PARAF
1	2 - Mei - 2019	Acc judul	
2	8 - Mei - 2019	Perbaikan format Penulisan	
3	13 - Mei - 2019	Sistematika Penulisan & Def. pustaka	
4	17 - Mei - 2019	Acc Uraian Proposal	
5	09 - Juli - 2019	Acc 1, 2, 3	
6	13 - Agustus - 2019	Acc Bab 4	
7	29 - Agustus - 2019	Acc Bab 5	
8	29 - Agustus - 2019	Acc Kesimpulan	
9			
10			

*) Coret yang tidak perlu

Bandar Lampung, 30/8/19
Ketua Jurusan

(Anik Irawati, S.E., Msc.)
NIK. 01170305



SURAT KEPUTUSAN
REKTOR IBI DARMAJAYA
NOMOR : SK.0269/DMJ/DFEB/BAAK/VIII-19
Tentang
Dosen Pembimbing Skripsi
Program Studi S1 Akuntansi
REKTOR IBI DARMAJAYA

- Memperhatikan :** 1. Bahwa dalam rangka usaha peningkatan mutu dan peranan IBI Darmajaya dalam melaksanakan Pendidikan Nasional perlu ditingkatkan kemampuan mahasiswa dalam Skripsi.
- Menimbang :** 2. Laporan dan usulan Ketua Program Studi S1 Akuntansi.
- Mengingat :** 1. Bahwa untuk mengefektifkan tenaga pengajar dalam Skripsi mahasiswa perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Bahwa untuk maksud tersebut dipandang perlu menerbitkan Surat Keputusan Rektor.
1. UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2010 tentang Pendidikan Sekolah Tinggi
3. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.165/D/O/2008 tertanggal 20 Agustus 2008 tentang Perubahan Status STMIK-STIE Darmajaya menjadi Informatics and Business Institute (IBI) Darmajaya
4. STATUTA IBI Darmajaya
5. Surat Ketua Yayasan Pendidikan Alfian Husin No. IM.003/YP-AH/X-08 tentang Persetujuan Perubahan Struktur Organisasi
6. Surat Keputusan Rektor 0383/DMJ/REK/X-08 tentang Struktur Organisasi.
- Menetapkan**
- Pertama :** Mengangkat nama-nama seperti tersebut dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi.
- Kedua :** Pembimbing Skripsi berkewajiban melaksanakan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- Ketiga :** Pembimbing Skripsi yang ditunjuk akan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan ketentuan peraturan dan norma penggajian dan honorarium IBI Darmajaya.
- Keempat :** Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka keputusan ini akan ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Bandar Lampung
Pada tanggal : 26 Agustus 2019
Rektor IBI Darmajaya,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc.
NIK: 30040419

1. Ketua Jurusan S1 Akuntansi
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran : Surat Keputusan Rektor IBI Darmajaya
Nomor : SK.0203/DMJ/DFEB/BAAK/IV-19
Tanggal : 26 Agustus 2019
Perihal : Pembimbing Penulisan Skripsi
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

Judul Penulisan Skripsi & Dosen Pembimbing
Program Studi Strata Satu (S1) Akuntansi

JUDUL			PEMBIMBING
NO	NAMA	NPM	
1	Fernando Estefan	1512120059	Anik Irawati, SE., M.Sc
2	✦ Dian Ayu Maulandini	1512120077	
3	Owi Yuniani Saputri	1512120090	

Keterangan : ** Surat Keputusan Ganti Judul

An. Rektor IBI Darmajaya
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.Sc
NIK. 30040419