

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori yang melandasi penelitian ini adalah teori keadilan (*equity theory*). (Robbins and Judge, 2008) mengatakan bahwa teori keadilan (*equity theory*) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013).

Teori keadilan menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan (*equity*) atau tidak adil (*inequity*) atas situasi yang dialaminya. Teori ini merupakan variasi dari perbandingan sosial. Menurut teori ini, seseorang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio hasil input orang bandingan. Jika perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Namun jika perbandingan itu tidak seimbang dan justru merugikan (kompensasi kurang), akan menimbulkan ketidakpuasan dan menjadi motif tindakan bagi seseorang unyuk menegakkan keadilan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori keadilan karena peneliti akan melakukan studi empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terhadap kinerjanya. khususnya pada karakteristik puas dengan keadilan yang dirasakan pegawai terhadap apa yang akan dikerjakan. Keterkaitan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai yaitu bila lingkungan kerja pegawai kurang baik maka akan berdampak pada diri nya dan pada kinerja nya yang tentu akan cenderung menurun.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Definisnisi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan hal yang mempengaruhi seberapa besar pegawai tersebut memberikan kontribusinya kepada suatu entitas. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono,2009). Pendapat lain oleh (Rivai dan Basri, 2005) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periodetertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Prabu Mangkunegara, 2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, kinerja tidak hanya tentang hasil kerja melainkan bagaimana proses berlangsungnya suatu pekerjaan tersebut. Untuk mendeskripsikan kinerja dengan akurat harus memperhatikan tiga unsur yaitu: sasaran, ukuran, penilaian. Kinerja seseorang karyawan meliputi 3 dimensi yaitu sasaran, ukuran, dan penilaian. Ketiga dimensi tersebut harus dimiliki dan dikuasai oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas sebagai karyawan ketiga aspek tersebut harus berjalan dengan seimbang demi tujuan kinerja karyawan karena kinerja karyawan tidak hanya dinilai dari hasil kerjanya saja. Menurut (Tsui et al, 1997) indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja pegawai: Kuantitas kerja yaitu target kerja dan volume pekerjaan yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai serta sesuai dengan harapan pimpinan.
- 2) Kualitas kerja pegawai: Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja yang ada.
- 3) Efisiensi pegawai: Efisiensi adalah pemanfaatan waktu dalam pengerjaan tugastugas yang dilakukan oleh pegawai.

- 4) Usaha pegawai: Berusaha memahami dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.
- 5) Standar profesional pegawai: Dapat tidaknya pegawai bekerja sesuai dengan standar professional yang ada.
- 6) Kemampuan pegawai: Pegawai memahami jobdesk masing-masing.
- 7) Ketepatan pegawai: Dapat tidaknya pegawai secara tepat menemukan jika terjadi masalah dalam pekerjaannya.
- 8) Kreativitas pegawai: Dapat tidaknya pegawai memberikan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut (Sutrisno, 2010), yaitu:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- 2) Otoritas dan Tanggung jawab  
Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.
- 3) Disiplin  
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

### **2.3 Variabel-Variabel X Yang Terkait Dengan Variabel Y**

#### **2.3.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Nuraini, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah. (Siagian, 2006)

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. (Arep, 2003)

#### **2.3.2 Kompetensi**

kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan secara sukses sesuai dengan visi dan misi organisasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut (Trotter, 2004) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten ialah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

Manfaat Kompetensi dalam hal ini (Sutrisno, 2010), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sedangkan karakteristik kompetensi ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

1. Motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang
2. Ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang
4. Pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu
5. Keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

### **2.3.3 Reward**

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah

nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. (Nitisemito, 1982) menyatakan bahwa penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang) (Dessler, 2005). Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan tentang pengertian *reward* atau penghargaan yakni imbalan yang diberikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain pemberian penghargaan atau *reward* bertujuan untuk meningkatkan produktivits dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap loyal kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik

#### **2.3.4 Pelatihan**

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut pasal 1 ayat 9 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut (Robert, 2016) Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan

mereka saat ini. Setiap pelatihan pasti memiliki tujuan yang sudah tergambar dari penilaian kebutuhan akan pelatihan pada suatu perusahaan. Bila suatu badan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari latihan tersebut. Dalam menyelenggarakan latihan harus jelas apa yang menjadi tujuannya, sehingga dengan demikian menjadi nyata arah yang harus dicapai.

(Simamora, 1997) mengemukakan tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam belajar
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi

Ada beberapa metode pelatihan, yaitu *on the job*, *vestibule*, demonstrasi, dan percontohan, simulasi, *apprenticeship*, metode di dalam kelas (kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan instruksi terprogram), dan metode pelatihan lainnya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2003)

#### **2.4 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	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dhermawan (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja	Hasil penelitian adalah Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	(Putri Mentari 2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung	Pelatihan, kinerja pegawai	Hasil penelitian adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

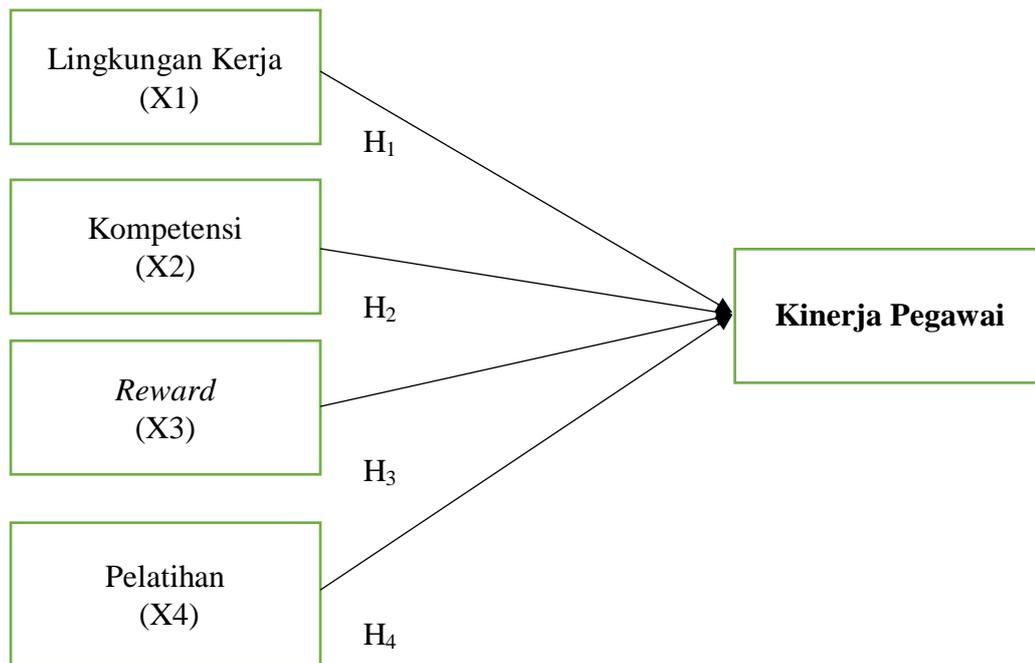
3.	(Irma Mawaddah 2016)	Pengaruh Pelatihan Karyawan dan komunikasi Organisasi Melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor pelayanan Pajak Pratama Jember	Pelatihan, komunikasi organisasi melalui motivasi, dan kinerja	Hasil penelitian adalah pelatihan karyawan dan komunikasi organisasi melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	(Bayu adi Permana 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman	Gaya Kepemimpinan, disiplin, kinerja pegawai	Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak
5.	(Fadli, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama	Kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai	Hasil penelitian adalah kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

		Makassar Selatan		
6.	(Lusi Yusrina Prasetyanti 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Dan Bagian Fungsional Pada Kantor Pelayanan pajak Pratama Surakarta	Lingkungan kerja, kompetensi, <i>reward</i> , kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompetensi, dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian pelayanan dan bagian fungsional pada kantor pelayanan pajak

Sumber: Berbagai jurnal dan penelitian

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai di dasar perumusan hipotesis berikut disajikan kerangka pemikiran yang di tuangkan dalam model penelitian pada gambar berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

## 2.6 Bangunan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono 2016), hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasan teori. Hipotesis juga disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti (Rahmawati, 2014), dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki nilai signifikansi  $F 0,000 < \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan sebesar 62,6% ( $R^2 = 0,626$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa lingkungan kerja non fisik yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara lebih dominan dari pada lingkungan kerja fisik. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan sesama karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan. Hal ini dikarenakan hubungan personal antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan yang terjalin dengan baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak

### **2.6.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai**

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: kreativitas dalam bekerja, pengetahuan yang memadai, senantiasa meminta saran, keminatan serta bakat dari pegawai dan sikap profesional atau perilaku baik dalam bekerja. Kelima indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal guna mendukung peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Fadli, 2018), Dari kelima indikator variabel kompetensi tersebut di atas, dilihat bahwa frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 74 responden dengan persentase sebesar 88,1% berada pada indikator 2 mengenai pengetahuan yang dimiliki pegawai akan mendorong untuk lebih berani dalam mengambil keputusan dapat meningkatkan kinerja, dan jawaban responden yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi adalah pada indikator 5 dengan nilai sebesar 4.18 bahwa pegawai memiliki sikap profesional atau perilaku yang baik dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki pegawai dan sikap profesional atau perilaku yang baik dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Hal ini berarti ada hubungan yang searah antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai atau dapat dikatakan jika kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat.

H2: kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak

### **2.6.3 Pengaruh *reward* terhadap kinerja pegawai**

*Reward* merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya sebagai upaya untuk menghargai kinerjanya. Menurut (Ivancevich,

2006) tujuan utama dari program *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. *Reward* dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. *Reward* diterapkan karena ada anggapan bahwa dengan memberikan imbalan kepada pegawai atas hasil pekerjaannya, maka pegawai akan bekerja lebih maksimal. Jadi, *reward* merupakan bentuk reaksi dari pemimpin untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai, serta mendorong pegawai agar menjadi lebih baik, lebih berkualitas, dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dari pernyataan tersebut hasil penelitian ini juga menyatakan *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *reward* yang diberikan akan membuat pegawai akan semakin menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dihasilkan tinggi. Menurut (Siahaan, 2013), (Januar dan Handayani, 2015) mengatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak

#### **2.6.4 Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai**

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik (Kaswan, 2011). pegawai tentu mempunyai bekal atau pengetahuan masing-masing dalam bekerja, namun itu belum cukup, dengan perkembangan jaman pegawai dituntut untuk dapat memiliki banyak pengetahuan agar dapat terus berkembang mengikuti perkembangan jaman. Dengan adanya pelatihan, mendapat banyak pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman. Pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat sesuai dengan pekerjaan ataupun pengetahuan lain yang dapat menunjang pekerjaan, sehingga pegawai dapat menerapkan apa yang didapatkan saat pelatihan ke dalam pekerjaannya. Dengan begitu kinerja pegawai akan terus semakin baik. Berdasarkan penelitian (Rohmah, 2013), hasil analisis regresi diperoleh persamaan, yaitu:  $Y = 23,57413 + 0,48810X_2$  Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai  $X_2$  (pelatihan kerja)

berpengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai), Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, nilai  $r = 0,59899$ . Nilai tersebut berada pada interval koefisien  $0.50 - 0.100$ , itu artinya antara X2 (pelatihan kerja) dan Y (kinerja pegawai) memiliki hubungan positif kuat. Dan Berdasarkan hasil dari uji t, didapat hasil  $6,34722 > 1,6658$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, dengan demikian pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul. Dari hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.

H4: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak