



**KOLIKIUM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

---

Nama : 1. Afrega Pratiwi  
2. Dina Elisa Anggi Riatri Lubis  
3. Fathia Purnama

NPM : 1. 1612110022  
2. 1612110003  
3. 1612110004

KELAS : P01

PROGRAM STUDI : Seminar Manajemen SDM

KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia

JUDUL : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cabang Tanjung Karang

DOSEN PENGAMPU : Dr. Yunanda Arpan

HARI/TANGGAL : Kamis/16 Januari 2020

WAKTU :

TEMPAT : Darmajaya

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok dan menyelenggarakan urusan perpajakan, karena iuran pajak dapat digunakan untuk pembangunan dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Kantor Pelayanan Pajak merupakan perusahaan besar yang sangat memperhatikan karyawannya, karena perusahaan beranggapan bahwa kinerja yang dirasakan karyawan dapat membangun kinerja karyawan pada perusahaan sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerjanya. Tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Suwatno (2011: 196) “kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Robert L. Mathis dan John Jackson (2001: 82) yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai. Kurangnya 2 kedisiplinan tersebut menyebabkan pelanggan yang akan melakukan konsultasi menjadi menunggu terlalu lama sehingga banyak pelanggan yang merasa kecewa dan membuang-buang waktunya.

Selain itu salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang diduga karena kurangnya motivasi kerja bagi karyawan. Pengertian motivasi kerja menurut Suwatno (2011: 171) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan langsung, karyawan mengatakan pengembangan karir yang dinilai tidak adanya kejelasan dalam kenaikan jabatan maupun promosi jabatan, selain itu pimpinan kurang memperhatikan kinerja karyawan sehingga karyawan yang mempunyai kemampuan atau prestasi kerja yang lebih baik masih tetap

diberi jabatan yang sama atau tidak ada perubahan. Pengembangan karir apabila diikuti dengan timbal balik oleh perusahaan secara jelas maka akan menimbulkan kinerja karyawan. Baik tidaknya pengembangan karir akan berdampak pada kinerja karyawan, tinggi rendahnya kinerja ini di tentukan dari seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan jenjang karir yang diinginkan karyawan. Bila kondisi tersebut dipenuhi maka karyawan akan merasa dihargai. Pengembangan karir juga merupakan salah satu aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi yang baik dan tepat yang ditujukan kepada karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan kinerja karyawan itu sendiri dan tentunya dampak yang baik untuk perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan lebih maju dan unggul. Namun tidak hanya dengan motivasi yang baik saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang diduga juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan yang tepat dapat menjadikan karyawan bekerja dengan benar dan sesuai dengan bidangnya. Pengertian tentang pelatihan itu sendiri menurut Gary Dessler dalam Suwatno (2011:118) “pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

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

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cabang Tanjung Karang dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA CABANG TANJUNG KARANG**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawankantorpelayananpajakpratamacabangtanjungkarang ?

2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjungkarang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjungkarang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjungkarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjungkarang .
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjungkarang .

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **1.4.1 Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bila dikemudian hari peneliti memasuki dan menggeluti dunia kerja, terutama tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

#### **1.4.2 Bagi Akademisi**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi tambahan bagi yang membutuhkan, terutama bagi yang akan melakukan penelitian selanjutnya mengenai Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja karyawan.

#### **1.4.3 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2014, p.61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

## **2.2 Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Gary Dessler dalam Suwanto (2011;118) pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan karyawan tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Andrew E. Sikula pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

## **2.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

(Mangkunegara, (2010.13) dalam Ni made dan Dewi Adnyani (2015). Kinerja sebagai perwujudan perilaku seseorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

# **3. Metode Penelitian**

## **3.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis Menurut Sugiyono (2018, p.2). Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik (spss). Sedangkan, untuk penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2018, p.55) metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji pengaruh antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## **3.2 Sumber Data**

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah.

### **Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjung karang yaitu hasil jawaban pengisian

kuisisioner mengenai variabel Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kinerja Karyawan.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

#### Penelitian Lapangan

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan teknik kuisisioner). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data - data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini kuisisioner dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert.

**Tabel 3.1**  
**Perhitungan Menggunakan Tipe Likert**

SKALA		SKOR
SangatSetuju	SS	5
Setuju	S	4
CukupSetuju	CS	3
TidakSetuju	TS	2
SangatTidakSetuju	STS	1

*Sumber: Suliyanto (2018)*

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018, p.115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudianditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pelayanan pajak pratama cabang tanjung karang yaitu 80 responden

#### 3.4.2 Sampel

Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2012:120). Dengan menggunakan teknik *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2012:122). Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cabang Tanjung Karang yang berjumlah 80 karyawan.

## **Daftar Pustaka**

Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA - Vol. 6 No. 01 Januari 2018.

Rachmawati Watie. Rr. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK BJB Kantor Cabang Suci Bandung. Vol.9(1)

Nadhira rizky Abryant, Aditya Wardhana. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toserba Yigta Cabang Sunda. Vol.5(3)

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua BelasAlfabeta. Bandung