

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan.

Memberikan perhatian pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut singodimedjo dalam tulisan sutrisno (2009: 94-98), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Kalau menurut Pangabean (2004: 84) bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang di berikan perusahaan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2009: 125), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang

akan diterima oleh mereka merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada organisasi atau perusahaan.

Dengan memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja pegawai. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja pegawai agar produktivitas pegawai semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para pegawai akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penulisan skripsi ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah, “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademis, dan bagi pihak manajemen.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lebih lanjut.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah.

3. Bagi Pihak Manajemen

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam pengambilan kebijaksanaan terutama bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (mathis dan jackson,2009). Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean,2011). Selain itu dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2009) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

Menurut wilian B. Werther dan Keith Davis kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut andrew F. Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain :

1. Menurut Bejo Siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Menurut Hani Handoko (2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

1. Jenis – jenis Kompensasi

Kompensasi/ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara umum dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung biasanya terdiri dari upah, gaji, dan insentif serta kompensasi tidak langsung atau lebih dikenal dengan program kesejahteraan karyawan/program tunjangan karyawan. Dalam penjelasan lain, menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan yang pasti :
 - 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawantetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - 2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

2. Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama :

- a. Menarik pelamar kerja potensial

Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan yang tepat.

b. Mempertahankan karyawan yang baik

Bila program kompensasi dirasakan tidak adil, karyawan yang baik (yang dibutuhkan dalam organisasi) mungkin keluar. Untuk mencegah turnover karyawan, pengupahan atau penggajian harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan yang lain.

c. Meraih keunggulan kompetitif

Untuk meraih keunggulan kompetitif, suatu organisasi mungkin memilih menggunakan system computer sebagai pengganti tenaga kerja, atau pindah ke daerah yang tenagakerjanya lebih murah.

d. Meningkatkan produktifitas

Imbalan yang tidak bersifat keuangan dimungkinkan bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan. Selain itu, karena perbedaan-perbedaan dan kesukaan individu, suatu organisasi harus menentukan bauran yang tepat antara imbalan yang bersifat keuangan dan yang tidak bersifat keuangan.

e. Melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum (undang-undang ketenagakerjaan).

f. Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan atau penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan

eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentu tingkat kompensasi.

g. Memudahkan sasaran strategis

Suatu organisasi mungkin ini ingin menciptakan kultur yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat merekrut pelamar-pelamar terbaik. Bila karyawan termotivasi, suatu organisasi lebih memungkinkan mencapai sasaran strategisnya. Kalau pembayaran berdasarkan nilai jabatan atau keterampilan yang relevan dengan jabatan, organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawannya. Dari beberapa tujuan utama yang menjadi dasar pemberian kompensasi, maka dalam penjelasan, menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas- jasa) antara lain adalah:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan-tujuan kompensasi di atas bukan merupakan aturan-aturan, tetapi lebih sebagai pedoman-pedoman. Semakin padu dengan pedoman-pedoman itu, administrasi pengupahan dan penggajian akan semakin efektif. Selain itu, tujuan dari tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat pelayanan yang baik, dengan harga yang pantas. Dari beberapa tujuan yang telah dijelaskan diatas, maka ada manfaat yang diambil menurut Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

3. Kebijaksanaan kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Oleh karena itu, kebijakankompensasi

hendaknya disusun dengan unsur-unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah dan upah insentif), dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan baik berupa uang maupun barang (natura), agar dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan.

Kebijakan-kebijakan tertentu harus diformulasikan terlebih dahulu sebelum sistem kompensasi dikembangkan dan diterapkan dengan sukses. Sejumlah kebijakan tentu saja akan dipengaruhi oleh sasaran organisasi dan lingkungan. Kebijakan yang diambil harus dapat menyesuaikan dengan isu-isu berikut ini :

- a. Tingkat pembayaran maksimum dan minimum (dengan mempertimbangkan nilai pekerjaan, kemampuan membayar, aturan-aturan pemerintah, pengaruh serikat pekerja, dan tekanan pasar).
- b. Hubungan umum diantara tingkat pembayaran (misal, antara manajemen senior dan manajemen operasi, para karyawan penyelenggara dan pengawas)
- c. Pembagian dari kompensasi keseluruhan (seperti, berapa banyak yang diterapkan sebagai gaji pokok, untuk insentif, dan yang ditentukan untuk tunjangan).

Disamping ketiga isu di atas, organisasi harus dapat memutuskan berapa banyak pembayaran yang akan diterapkan untuk tahun depan, siapa yang akan merekomendasikan, dan berapa banyak kenaikan secara umum.

Keputusan penting lainnya yang perlu dipikirkan adalah apakah informasi pembayaran akan dirahasiakan atau diumumkan secara terbuka. Banyak organisasi yang tidak terbuka dalam hal system pembayaran. Melakukan kerahasiaan pembayaran (pay secrecy) biasanya untuk menghindari ketidakpuasan yang mungkin muncul dari karyawan yang bayarannya lebih sedikit. Lebih jauh, khususnya karyawan penerima pembayaran yang lebih banyak, dengan sangat kuat merasakan bahwa pembayaran mereka bukan urusan orang lain.

Dilain pihak, kerahasiaan pembayaran akan mempersulit karyawan untuk mengetahui keterkaitan pembayaran dengan kinerja mereka, dan juga dapat menyebabkan adanya anggapan bahwa teman kerja mereka dibayar lebih banyak, atau pengawas (supervisor) dibayar lebih sedikit dari yang seharusnya. Ketika manajer menolak untuk terbuka dalam hal pembayaran, tentu saja karyawan menjadi curiga dan sering menyimpulkan bahwa manajer menyembunyikan sesuatu. Suatu kesepakatan yang bagus tentang masalah pay secrecy ini, adalah perlunya dilakukan system pembayaran yang terbuka, tentu saja pembayaran yang disesuaikan dengan berbagai level pekerjaan atau jabatan dalam organisasi.

4. Keadilan Pembayaran

Teori keadilan (equity theory) pada dasarnya menyatakan bahwa karyawan memiliki kebutuhan yang kuat untuk menjaga suatu keseimbangan antara apa yang mereka terima sebagai sumbangan mereka terhadap pekerjaan mereka, dan apa yang mereka terima dari pekerjaan

mereka dalam bentuk imbalan. Dalam teori ini, karyawan yang menerima ketidakadilan akan melakukan tindakan meniadakan atau mengurangi kontribusi mereka terhadap pekerjaan. Keadilan pembayaran berfokus pada apakah karyawan percaya bahwa mereka secara adil memperhatikan keadilan pembayaran.

Keadilan internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan dan pembayaran karyawan yang satu dibandingkan dengan pembayaran karyawan yang lain dalam organisasi yang sama. Dengan kata lain pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama, sedangkan keadilan eksternal menyangkut pembayaran kepada para karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain. Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan keadilan kebijaksanaan kompensasinya.

Bila seorang karyawan menerima dari perusahaan, persepsi keadilan menerima kompensasi dari perusahaan, persepsi keadilan dipengaruhi oleh faktor: (1) ratio kompensasi dengan masukan-masukan (inputs) seseorang yang berupa tenaga, pendidikan, pengalaman, latihan, daya tahan, dan sebagainya. Dan (2) perbandingan ratio tersebut dengan ratio-ratio yang diterima orang-orang dengan siapa kontak langsung selalu terjadi. Keadilan biasanya ada bila seorang karyawan memandang ratio penghasilannya terhadap masukan-masukan adalah seimbang, baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan-karyawan lain.

Keadilan atau konsistensi internal berarti bahwa besarnya kompensasi harus dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan. Dengan kata lain, pekerjaan-pekerjaan sejenis memperoleh pembayaran yang sama. Sedangkan keadilan atau konsistensi eksternal menyangkut pembayaran kepada karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan pembayaran yang diterima para karyawan yang serupa di perusahaan-perusahaan lain.

Ketidakpuasan sebagian besar karyawan terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Kompensasi diberikan dengan adil dan sesuai dengan kontribusinya karyawan terhadap perusahaan, Menurut Panggabean (2002), agar pemberian kompensasi terasa adil maka proses yang harus dilakukan adalah :

- a. Menyelenggarakan survey kompensasi.
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan) .
- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sama pula untuk menjamin keadilan karyawan.
- d. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku menjamin kompensasi (layak dan wajar).

5. Proses kompensasi

Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai

tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji dan pemberian kompensasi pelengkap, seperti pembayaran asuransi, cuti, dan sakit, dan sebagainya. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses kompleks itu. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei pengupahan dan penggajian, rencana kompensasi variable, penilaian prestasi kerja, dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi upah dan benefits.

B. ASAS-ASAS DAN TUJUAN KOMPENSASI

1. Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi-kondisi internal dan eksternal, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan, agar karyawan tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi, yaitu :

2. Asas Keadilan

Kondisi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asa keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas

keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Jadi kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya.

Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asa keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

3. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak yang bersifat relatif, tetapi penerapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu pada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten.

Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.

C. Tantangan-Tantangan Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi menurut Handoko (2003: 158) di pengaruhi oleh beberapa tantangan :

1. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

2. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi.

Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan upah mereka.

3. Produktifitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh, tanpa hal ini perusahaan tidak akan bisa bersaing. Oleh karena itu perusahaan tidak dapat membayar pada para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktifitas mereka.

4. Kesiediaan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5. Kemampuan untuk membayar

Tanpa memerhatikan semua factor lainnya, dalam jangka realisasi pemberian imbalan tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba bersih yang diraih, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktifitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

6. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk- meminimalkan perputaran karyawan atau untuk menarik karyawan terbaik.

7. Kendala-kendala pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturan mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang bersal dari pemerintah.

D. KINERJA

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh karyawan akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja,berikut ini dikemukakan defenisi-defenisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Moeheriono (2014:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuan.

Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan sebuah evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja dalam bentuk penilaian. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2000) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran

- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Hendri Simamora (2001: 415), penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan mengetahui seberapa baik seorang- karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Menurut Rita Swietenia (2009) manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

2. Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

a. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada perusahaan, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

b. Semangat kerja

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas di suatu organisasi.

c. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggungjawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d. Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan perusahaan.

e. Prakarsa

Prakarsa ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

g. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi khusus misalnya mereka memberikan pelayanan yang baik pada konsumennya. Standar merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk menilai prestasi kerja karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

E. Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai

Dalam kegiatan perusahaan, pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena- pemberian kompensasi menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu prestasi yang merupakan

tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja.

Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja menurut Werther dan Davis,(1996 : 408). Menurut Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk nonfinansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung :

1. Kompensasi tersebut. kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen, seperti upah dan gaji atau pay for performance, seperti insentif dan gain sharing.
2. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang

yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil, sedangkan tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Tunas Hijau Samarinda)	Independen : Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama Kompensasi dan motivasi kerjamempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawanPT. Tunas Hijau Samarinda.
2.	Ferina	Pengaruh	Independen :	Analisis	Hasil analisis

	Sukmawati (2008)	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu)	Kepemimpinan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan kompensasi (X3) Dependen : Kinerja (Y)	regresi berganda	menunjukkan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit Utama Balongan, Indramayu
3.	I wayan Niko Susanta, Mayun Nadisa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Jasa Konstruksi di Denpasar).	Independen : Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi berganda	Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada Jasa Konstruksi di Denpasar
4.	Gainer Frisky Lakoy (2013)	Motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir, terhadap kinerja pegawai	Independen: Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2),	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara parisal tidak

		(studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	pengembangan karir (X3) Dependen: Kinerja pegawai (Y		berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara
5.	Warsidi (2004)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Independen : Kompensasi (X1) dan Kepuasan (X2) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

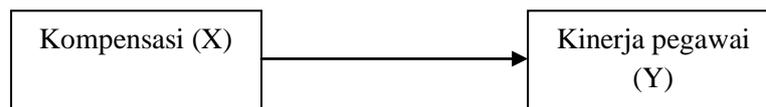
G. KERANGKA PEMIKIRAN

Pemberian kompensasi adalah suatu program yang diberikan kepada manajer untuk mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Disamping itu pemberian kompensasi yaitu suatu kebutuhan yang terpenuhi untuk memberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan dan juga kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dari kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan pada bagan atau chart dibawah ini :

Gambar 3.1

Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis

Berdasarkan referensi yang diuraikan sebelumnya maka diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis memilih Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan yang bertempat Gedung Keuangan Negara, jalan Urip Sumoharjo Km.4 Makassar.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai pada tgl 9 november 2016 – 9 januari 2017.

B. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik angket

Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

C. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu :

1. Jenis data

- a. Data kuantitatif , yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner yang masih perlu dianalisis.
- b. Data kualitatif , yaitu informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan yang diperoleh melalui wawancara, serta data secara lisan maupun tulisan dari dalam Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui pengamatan dan kuisisioner.

- b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain berupa data olahan yang memperkuat data primer, seperti buku, artikel, jurnal, dan internet.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:80) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan yang berjumlah 100 orang pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2008: 116) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut: apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-55 atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: (1) kemampuan penelitian dari waktu ,tenaga dan dana. (2) sempit luasnya wilayah dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana. (3) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh penelitian untuk peneliti yang resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik. Jadi penelitian ini menggunakan 50% sampel dari jumlah populasi yaitu, 50 pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Dalam sampel penelitian yang digunakan adalah teknik Non-Probability sampling. Menurut Sugiyono, (2006: 44) non probability sampling adalah teknik pengambilan sample yang tidak memberikan kesempatan bagi elemen diluar populasi untuk dijadikan sample.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab variabel terikat yang dilambangkan dengan (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X).

- 1) kompensasi (X), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau dipengaruhi variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

- 1) Kinerja karyawan (Y) adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dilibatkan dalam suatu pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

- a. Kompensasi (X) ,kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- b. Kinerja Karyawan (Y),kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014 :102). Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan reliabel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan

digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono , 2014 :126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Reliabilitas diukur cronbach's Alpha. Menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika Cronbach's Alpha > 0,60. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki cronbach's Alpha > 0,60.

G. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2014:147). Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program SPSS for Windows, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = a + bX$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah terbentuknya KPP Pratama Makassar Selatan

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar merupakan unit kerja vertikal yang berada di bawah kantor wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat, dan Tenggara yang berlokasi Di kompleks Gedung Keuangan Negara jalan Urip Sumoharjo KM 4, Makassar. Sebagai salah satu implementasi dari penerapan system administrasi perpajakan modern yang mengubah secara structural dan fungsional organisasi dan tata kerja instansi vertikal di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak sesuai dengan peraturan Menteri Keuangan nomor 67/PMK.01/2008 tanggal 6 mei 2008. KPP Pratama Makassar Selatan, KPP Makassar Utara, Kantor Pelayanan PBB Makassar, dan Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan pajak makassar.

Terhitung mulai tanggal 27 mei 2008, sesuai dengan keputusan Direktorat Jenderal Pajak No. KEP- 95/PJ/UP.53/2008 19 mei 2008, KPP Pratama Makassar Selatan efektif beroperasi dan diresmikan oleh Menteri Keuangan pada tanggal 9 Juni 2008. Salah satu perubahan nyata adalah penambahannya pratama, sehingga berubah dari KPP Makassar Selatan menjadi KPP Pratama Makassar Selatan.

Dengan perubahan nama tersebut, seluruh fungsi dan seksi di KPP mengalami perubahan nama dan fungsi sesuai dengan peraturan

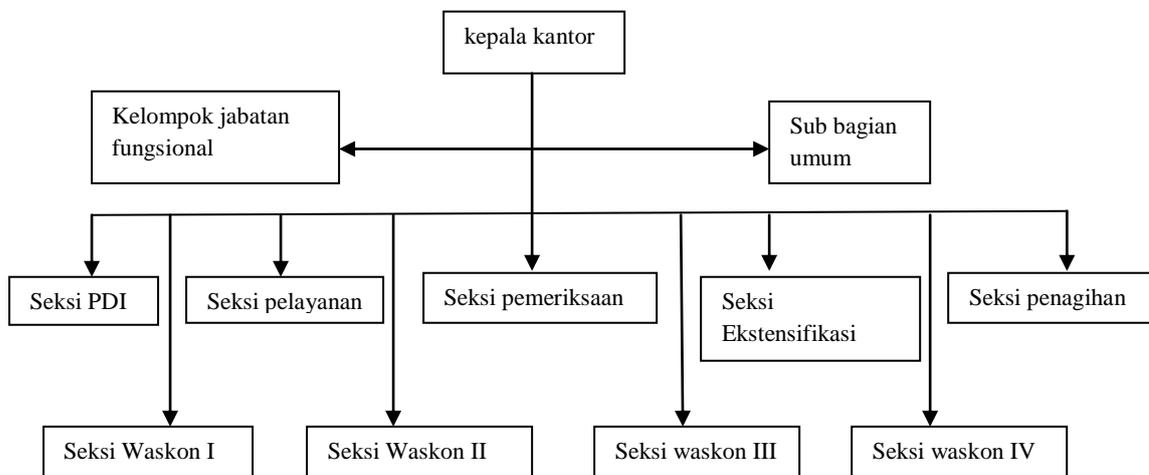
menterikeuangan Republik Indonesia Nomor 132/PMK.01/2006 sebagaimana telah diubah dengan PMK 62/PMK.01/2009 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Oleh karena itu, struktur organisasi mengalami perubahan menjadi 1 sub bagian, 9 seksi dan kelompok pejabat fungsional pemeriksa pajak.

Sampai akhir 2012, jumlah pegawai di kantor pelayanan pajak pratama Makassar Selatan adalah 81 orang, yang terdiri dari 1 kepala kantor, 1 kepala sub bagian, 9 kepala seksi, 18 *account representative*, 1 bendahara, 2 sekretaris, 2 *operator console*, 2 jurusita, 12 pejabat fungsional pemeriksaan pajak, dan 33 pelaksana komposisi jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang dan 29 orang berjenis kelamin perempuan.

2. Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Selatan

Struktur Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan secara umum dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kpp Pratama Makassar Selatan



Sumber : Bagian Umum KPP Pramata Makassar Selatan

Struktur organisasi merupakan hal penting dalam perusahaan, yang menggambarkan hubungan wewenang antara atasan dan bawahan. Masing-masing fungsi memiliki wewenang dan tanggung jawab yang melekat sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya agar tujuan dan sasaran dapat tercapai melalui efisiensi dan efektivitas kerja.

Pengertian organisasi secara luas merupakan penentuan pengelompokan serta pengaturan dari berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan. Organisasi harus dapat menampung dan mengatasi perusahaan. Pada perusahaan yang besar dimana aktivitas dan tujuan semakin kompleks, maka tujuan tersebut dibagi ke unit yang terkecil atau sub unit organisasi. Dengan demikian struktur organisasi dapat mencerminkan tanggung jawab dan wewenang yang jelas dan didukung urusan tugas yang baik, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Uraian jabatan instansi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor

Kepala Kantor bertugas untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian serta menjalankan fungsi kepemimpinan di wilayah KPP Pratama Makassar Selatan terhadap berbagai kegiatan dalam ruang lingkup KPP Pratama Makassar Selatan.

2. Sub bagian Umum dan Kepatuhan Internal

Sub bagian Umum bertugas untuk mengelola administrasi kepegawaian, rumah tangga kantor dan keuangan.

3. Bagian Kepegawaian

Bertugas melaksanakan urusan kepegawaian antara lain menatausahakansurat masuk dan surat keluar, pengetikan, penataan/penyusunan arsip dandokumen.

4. Bagian Rumah Tangga

Bertugas melaksanakan urusan rumah tangga dan perlengkapan kantordengan cara merencanakan kebutuhan, mengatur pengadaan dan menyalurkan perlengkapan kantor serta memelihara barang inventaris.

5. Bagian Keuangan

Bertugas melaksanakan urusan pelayanan keuangan dengan cara menyusun rencana kerja keuangan atau menyusun Daftar Usulan Kegiatan dan memproses surat permintaan pembayaran.

6. Seksi Pengolahan Data dan Informasi (PDI)

Tugas dari Seksi Pengolahan Data dan Informasi adalah pemrosesan danpenatausahaan dokumen masuk di seksi PDI, penatausahaan alat keterangan, penyusunan rencana penerimaan pajak berdasarkan potensi pajak, pembentukan dan pemanfaatan bank data, pembuatan Laporan Penerimaan PBB/BPHTB, dan penyelesaian bagi hasil penerimaan PBB.

7. Seksi Pelayanan

Tugas dari Seksi pelayanan adalah:

- a) Pendaftaran NPWP dan pengukuhan PKP serta penghapusan NPWP dan pencabutan PKP.
- b) Perubahan identitas WP.
- c) Penerimaan dan pengolahan SPT Tahunan dan Masa, serta surat lainnya.
- d) Permohonan pencetakan salinan SPPT/SKP/STP.
- e) Pemberitahuan penggunaan Norma Penghitungan.
- f) Penerbitan SKP.
- g) Penatausahaan dokumen masuk di pelayanan dan dokumen WP.

8. Seksi Penagihan

Seksi penagihan bertugas untuk melaksanakan penagihan pajak seketikadan sekaligus, penerbitan dan penyampaian surat teguran dan surat paksa, pelaksanaan lelang, melakukan konfirmasi data tunggakan pajak, melakukan validasi tunggakan awal wajib pajak, mentatausahakan kartu pengawas tunggakan pajak dan STP/SKP wajib pajak, dan pengarsipan berkas tunggakan wajib pajak.

9. Seksi Ekstensifikasi

Seksi ekstensifikasi bertanggungjawab terhadap pendaftaran objek pajak baru dengan penelitian kantor dan lapangan, penerbitan himbauan ber- NPWP, pencarian data potensi perpajakan, pelaksanaan penilaian individual objek PBB, pemeliharaan data

objek dan subjek PBB, penyelesaian mutasi sebagian atau seluruhnya objek dan subjek PBB, penyelesaian permohonan penundaan pengembalian SPOP, dan penyelesaian permohonan surat keterangan NJOP.

10. Seksi Pemeriksaan

Seksi pemeriksaan bertanggungjawab terhadap penyelesaian SPT tahunan PPh lebih bayar, penyelesaian permohonan pengembalian kelebihan pembayaran pajak penjualan atas barang mewah (PPnBM) dan pajak pertambahan nilai (PPN) untuk selain WP patuh, penyelesaian usulan pemeriksaan dan usulan pemeriksaan bukti permulaan, dan penatausahaan laporan hasil pemeriksaan dan nota hitung.

11. Seksi Pengawasan dan Konsultasi I sd. IV

Seksi Pengawasan dan Konsultasi bertanggungjawab terhadap pemberian bimbingan kepada WP, menjawab surat yang berkaitan dengan konsultasi teknis perpajakan bagi WP, penetapan WP patuh, pemutakhiran profil WP, penyelesaian permohonan WP, penyelesaian pemindahbukuan dan pemindahbukuan ke KPP lain, penyelesaian penghitungan lebih bayar, dan pelaksanaan penelitian dan analisis kepatuhan wajib pajak.

12. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional ini terdiri dari Fungsional Pemeriksa Pajak dan Fungsional Penilai PBB. Kelompok Jabatan

Fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Visi dan Misi Kpp Pratama Makassar Selatan

1. Visi : Menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien, dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi.

2. Misi : Mengimpun penerimaan pajak negara berdasarkan undang-undang perpajakan yang mampu mewujudkan kemandirian pembiayaan anggaran pendapatan dan belanja negara melalui sistem administrasi perpajakan yang efektif dan efisien.

4. Wilayah Kerja

KPP Pratama Makassar Selatan adalah salah satu KPP dari 3 KPP Pratama di Kota Makassar, yang mencakup 4 wilayah administrasi kecamatan, yaitu:

1. Rappocini
2. Makassar
3. Panakukang
4. Manggala

Total luas wilayahnya mencapai 52.94 km², dengan jumlah penduduk sebanyak 427.964 jiwa atau 111.184 kepala rumah tangga. Dibandingkan dengan Kota Makassar luas wilayah KPP Pratama Makassar Selatan mencakup 30.11 % luas wilayah Kota Makassar. Dari luas wilayah tersebut,

KPP Pratama Makassar Selatan melingkupi sebanyak 28.67 % dari jumlah kelurahan dengan total penduduk sebanyak 31.65 % atau sebesar 35.98 % kepala keluarga di Kota Makassar. Dari luas wilayah, KPP Pratama Makassar Selatan didomisili wilayah Kecamatan Manggala yang mencapai 46 % disusul oleh Kecamatan Panakukang sebesar 32 %, Kecamatan Rappocini 17 %, dan terakhir Kecamatan Makassar yang hanya 5 %, namun demikian, luas wilayah tidak mencerminkan potensi pajak, yang salah satunya dilihat dari jumlah penduduknya.

Berdasarkan penggunaan lahan, hanya 49 % lahan di wilayah kerja KPP Pratama Makassar Selatan yang dihuni dan dijadikan bangunan yaitu mencapai 1.251 Ha, selebihnya 51 % masih berupa sawah atau kebun (BPS Kota Makassar). Lahan yang banyak berupa sawah dan kebun terdapat di Kecamatan Manggala, hal tersebut berbeda dengan Kecamatan Makassar dan Kecamatan Panakukang. Hal ini menunjukkan adanya kegiatan usaha produktif yang terkonsentrasi di tiga Kecamatan yaitu: Panakukang, Makassar dan Rappocini.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan identitas responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Makassar Selatan yang berjumlah sebanyak 50 orang. Kemudian cara pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Dimana sampel ditentukan dengan mengambil sebagian dari jumlah populasi yang ada.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan disajikan deskripsi responden penelitian dimaksudkan untuk menggambarkan profil atau identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan golongan/jabatan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, seringkali jenis kelamin menjadi salah satu hambatan karena adanya perbedaan perspektif antara pria dan wanita. Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita,

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokkan jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Pria	32	64,0
2	Wanita	18	36,0
		50	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Sesuai tabel 4.1 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah pria dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (64%) dan wanita sebanyak 18 orang (36%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan adalah pria.

2. Karakteristik Responden menurut Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 25 tahun, 25-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun, dan usia di atas 55 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	3	6,0
2.	25 – 35 tahun	33	66,0
3.	36 – 45 tahun	13	26,0
4.	46 – 55 tahun	1	2,0
		50	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Tabel diatas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 25-35 tahun yakni sebanyak 33 orang (66 %), kemudian disusul responden yang berusia antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 13 orang (26 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan adalah berusia antara 25-35 tahun.

3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni , SMA, D3, S1, dan S2,

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	0	0
2.	D3	9	18,0
3.	S1	39	78,0
4.	S2	2	4,0
		50	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan , sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 39 (78 %). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan adalah Sarjana.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang responden terhadap

kantor/perusahaan tempatnya bekerja , untuk lebih jelasnya akan di sajikan responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada melalui tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	2	4,0
2.	1 – 5 tahun	16	32,0
3.	6 – 10 tahun	21	42,0
4.	> 10 tahun	11	22,0
		50	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari data di atas , terlihat bahwa masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 6-10 tahun yakni sebanyak 21 orang atau (42 %) , sehingga dapat di simpulkan rata-rata karyawan bekerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan adalah memiliki masa kerja antara 6-10 tahun.

C. Deskripsi Variabel

Peranan karyawan dalam pengelolaan suatu perusahaan berpengaruh terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, tanpa partisipasi karyawan yang terlibat langsung dalam penanganan pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas dalam suatu perusahaan, maka segala aktivitas perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu yang perlu diperhatikan oleh kantor/perusahaan adalah mengenai masalah jaminan kompensasi yang harus dilakukan oleh setiap karyawan dalam mencapai prestasi kerja atau kinerja karyawan. Hal ini dapat dipahami jika jaminan kompensasi memadai, maka akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan tanggapan responden mengenai variabel jaminan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi variabel kompensasi

Pentingnya karyawan dalam penanganan setiap pekerjaan yang berhubungan dengan aktivitas pada suatu organisasi, maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan selama ini. Adapun persepsi jawaban responden mengenai jaminan kompensasi dapat disajikan pada tabel berikut ini

Tabel 4.5

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup.	0	0	5	35	10
2.	Gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya	0	0	5	34	11
3.	Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki.	0	0	3	37	10
4.	Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi.	0	0	4	39	7
5.	Tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	0	0	5	33	12

Sumber : Lampiran SPSS

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompensasi yang diberikan maka dari 50 orang responden yang diteliti, pertanyaan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 35 orang (70 %), gaji yang diterima diberikan secara adil sebagaimana diterima karyawan lainnya, didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju dengan jumlah responden sebanyak 34 orang (68 %), tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 37 orang atau 74 %, insentif yang diberikan selama ini sesuai dengan prestasi, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 39 orang atau sebesar 78 %, sedangkan tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan,

sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 33 orang atau 66 %.

2. Deskripsi kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itulah dalam menunjang pencapaian kinerja, maka perlu ditunjang oleh adanya upaya setiap perusahaan dengan memperhatikan jaminan kompensasi setiap karyawan tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan persepsi atau jawaban responden mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6

Deskripsi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban Responden				
		STS	TS	R	S	SS
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target.	0	0	8	33	9
2.	Saya menyelesaikan tugas karena saya merasa memiliki tanggungjawab terhadap kantor.	0	0	4	35	11
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya	0	0	10	29	11
4.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	0	0	1	39	10
5.	Promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor.	0	0	7	28	15
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan	0	3	7	30	10

Deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, dengan pernyataan bahwa saya selalu berusaha agar pekerjaan selesai sesuai dengan target, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni 33 orang atau 66 %, saya menyelesaikan tugas karena saya memiliki tanggungjawab terhadap kantor, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 35 orang atau 70 %, saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya , sebagian responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 29 orang atau 58 %, saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan ,sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 39 orang atau 78 %, promosi jabatan memacu kinerja saya untuk memberikan yang terbaik pada kantor ,sebagian besar responden menjawab netral yakni sebanyak 28 orang atau 56 %. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan , sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni sebanyak 30 orang atau 60 %.

D. Uji Instrumen Data

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor besarnya 0,3 ke atas maka instrumen yang digunakan bisa dikatakan valid (Sugiyono , 2014 :126). Untuk itu kuesioner bisa dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka diatas 0,30. Dengan

demikian maka dapat disajikan hasil uji validitas atas kompensasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan spss versi 23 yang dapat pada tabel sebagai berikut : hasil uji validitas atas kompensasi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas atas Kompensasi

Kode Pertanyaan	Total Correlation	Rstandar	Kesimpulan
X.1	0,626	0,30	Valid
X.2	0,720	0,30	Valid
X.3	0,754	0,30	Valid
X.4	0,608	0,30	Valid
X.5	0,712	0,30	Valid

Sumber :Data Primer (kuesioner),data diolah 2016

Tabel 4.7 yakni uji validitas atas kompensasi , maka dari 5 item pernyataan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sudah sah (valid) , sebab kelima item pernyataan memiliki nilai korelasi yang sudah diatas dari 0,30.

Kemudian Uji Validitas terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan

Kode Pertanyaan	Total Correlation	Rstandar	Kesimpulan
Y.1	0,730	0,30	Valid
Y.2	0,712	0,30	Valid
Y.3	0,670	0,30	Valid
Y4	0,677	0,30	Valid
Y.5	0,645	0,30	Valid
Y.6	0,570	0,30	Valid

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji validitas atas kinerja karyawan dengan 6 item pernyataan yang diajukan, maka terlihat bahwa keenam item pernyataan tersebut sudah valid atau sah karena *total correlation* diatas dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menggunakan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas diukur dengan *cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2009) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika *cronbach's Alpha* > 0,60. Reliabilitaas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Rstandar	Keterangan
Kompensasi(X)	0,715	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,729	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dari kuesioner kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur.

E. Pembahasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian mengenai uji kualitas data dari setiap instrumen penelitian, maka dapat dilakukan analisis regresi linear sederhana mengenai pengaruh jaminan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dimana dalam melakukan pengujian penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan program SPSS release 23 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Hasil Olahan Data Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,084	3,902		5,147	,000
	X	,213	,189	,160	1,125	,266

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.10 yakni olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS Versi 23 maka persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,084 + 0,213X$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat diberikan penjelasan bahwa :

Nilai Konstanta sebesar 20,084, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 20,084. Koefisien regresi variabel kompensasi (X) sebesar 0,213, artinya jika jaminan kompensasi meningkat maka pengaruhnya terhadap kinerja pegawai meningkat sebesar 0,213.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa

kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Malayu S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerjakeras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawanbekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Dalam penelitian ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS release 23, uji regresi linear sederhana diperoleh hasil persamaan regresi $Y = 20,084 + 0,213X$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Pada faktor kompensasi masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian tunjangan

kinerja yang lebih menarik yang disesuaikan dengan jabatan karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disarankan kepada Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan agar lebih mendorong karyawan untuk taat dan patuh pada peraturan pemerintah yang berlaku, sehingga kinerja karyawan juga akan mudah meningkat dan dapat tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam tentang jaminan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Index*
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta ,
Bandung, 2010.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*.
Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moehariono . 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*.
Jakarta : Rajawali Pers.
- Hani Handoko, 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi :
PT Bumi Aksara, Jakarta
- Panggabean , S.,Mutiara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia
indonesia.
- Ribhan, 2003. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan
Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada
PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung) *Jurnal Bisnis
dan Manajemen, Vol. 4 No.2 Januari 2008*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE
YKPN.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Kencana
Prenada Media Group, Jakarta.

Sugiyono.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung:

Alfabet

Tika, Moh. Pabundu, 2006. *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, aplikasi*, Penerbit

: Salemba Empat, Jakarta.