

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
MAKASSAR UTARA**

**SITTI NUR KHALIFAH MANNAN  
105720506514**



Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna Mencapai Gelar Sarjana  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
MAKASSAR UTARA**

Oleh  
**SITTI NUR KHALIFAH MANNAN**  
**105720506514**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## **PERSEMBAHAN**

Sujud syukur kupersembahkan kepada Allah yang maha kuasa, berkat rahmat-Nya, detak jantung, denyut nadi, napas dan putaran roda kehidupan yang diberikan-Nya, saya dapat mempersembahkan skripsi ini untuk orang-orang tersayang:

Orang tuaku tercinta; Bapak ABD Mannan dan Ibu Sitti Aisyah, yang tak pernah lelah membesarkanku dengan kasih sayang, serta memberikanku dukungan dan motivasi dalam hidup ini. Terima kasih Bapa'ku dan Mama'ku. Juga untuk kakak dan adikku tersayang yang memberikan semangat dan tawa dalam kehidupanku.

Teman-temanku terkasih dengan almamater yang sama, selamat berjuang ditahap berikutnya, terima kasih telah hadir dan memberikan kenangan dalam hari-hariku di kampus unismuh tercinta.

## **MOTTO**

"Barangsiapa yang menempuh suatu perjalanan dalam rangka untuk menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga"  
(imam muslim)

"Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua."  
(Aristoteles)

"Harga kebaikan manusia diukur menurut apa yang telah diperbuatnya"  
(Ali Bin Abi Thalib)

"Jika di hatimu ada keyakinan, maka ia akan menuntun kakimu melangkah ke jalan yang baik".  
(Sitti Nur Khalifah Mannan)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
Jl.SultanAlauddin No.259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar



### HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara."  
Nama Mahasiswa : Sitti Nur Khalifah Mannan  
No. Stambuk/NIM : 105720506514  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diajukan di depan penguji Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Jumat, 8 Februari 2019.

Makassar, Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

  
**Moh. Aris Pasigai, SE., MM**  
NIDN : 0008056361

Pembimbing II

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama **Sitti Nur khalifah Mannan**, NIM 105720506514, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H/ 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program Studi **Manajemen** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Jumadil Akhir 1440 H  
08 Februari 2019 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
(Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus salim HR, SE., MM (.....)  
(WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA (.....)  
2. Muh. Nur R, SE.,MM (.....)  
3. Alamsjah, SE.,MM (.....)  
4. Muh Nur Abdi, SE.,MM (.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM : 903078





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sitti Nur Khalifah Mannan

Stambuk : 105720506514

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara."

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya**

**sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diajukan pada tanggal 8 Februari 2019

Makassar, 08 Februari 2019

Yang membuat pernyataan,



**Siti Nur Khalifah Mannan**

Diketahui:

Dekan,  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua,  
Program Studi Manajemen

**Muh.Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR



*Asslamu'alaikum Wr,Wb*

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada hamba-Nya Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua bapak Abd. Mannan (Almarhum) dan Ibu Sitti Aisyah yang telah senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberi semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah di berikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM.**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak **Ismail Rasullong, SE., MM**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM**, Selaku ketua Program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai, SE., MM**, Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga proposal selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM**, Selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan proposal.
6. Bapak/ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr, Wb.*

Makassar, 28 september 2018

SITTI NUR KHALIFAH MANNAN



## ABSTRAK

**Sitti Nur Khalifah Mannan, 2018. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara**, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai, SE, MM, selaku pembimbing I dan Muh. Nur Rasyid, SE., MM, selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 54 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar utara.

Kata Kunci: Motivasi Berprestasi, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai.

## ABSTRACT

**Sitti Nur Khalifah Mannan, 2018 Effect of Achievement Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance At Kantor Pelayanan Pajak Pratama Of North Makassar, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. Guided by Moh. Aris Pasigai, SE., MM as Supervisor I and Muh. Nur Rasyid, SE., MM, as Supervisor II.**

*This study aims to analyze the Effect of Achievement Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Kantor Pelayanan Pajak Pratama of North Makassar. The data of this study were obtained from questionnaires, related literature studies according to research objectives. Analysis technique using multiple linear regression with hypothesis test, that is F test and T test. The number of samples was 54 respondents by using insendental sampling technique. The results showed that the variables of Achievement Motivation and Job Satisfaction pline have a significant influence both partially and simultaneously on Employee Performance at Kantor Pelayanan Pajak Pratama of North Makassar.*

*Keywords: Achievement Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR/BAGAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
B. Motivasi Berprestasi .....	8
C. Kepuasan Kerja.....	12
D. Kinerja Pegawai .....	19
E. Tinjauan Empiris .....	25
F. Kerangka Pikir .....	26
G. Hipotesis .....	27

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	29
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisi Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	35
B. Penyajian Data.....	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan .....	67
B. Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	29
Tabel 4.1	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2	Karakteristik Lama kerja Responden	53
Tabel 4.3	Karakteristik Umur Responden	54
Tabel 4.4	Standar Penilaian	55
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Motivasi Berprestasi (X1)	55
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Kepuasan Kerja (X2)	56
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.8	Uji Validitas	58
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.11	Hasil Uji t	62
Tabel 4.12	Hasil Uji F	63
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinasi	64

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara	39

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Mentah
3. Karakteristik Responden
4. Distribusi Jawaban Responden
5. Hasil Uji validitas
6. Hasil Uji Reliabilitas
7. Hasil Uji Regresi
8. Distribusi Nilai T Tabel
9. Distribusi Nilai R Tabel
10. Distribusi Nilai F Tabel
11. Surat permohonan penelitian
12. Surat izin penelitian
13. Surat selesai penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di era persaingan bebas seperti saat ini, persaingan kualitas dan kuantitas berbanding lurus, sehingga menuntut perusahaan dan pemerintahan untuk mampu menghadapi tantangan dan rintangan, untuk mampu menghadapi persaingan itu maka sejak dini karyawan maupun pegawai harus dibekali dengan sejumlah pengetahuan dan keterampilan dalam hal ini peningkatan sumber daya manusia yang handal. Perusahaan yang memiliki modal dan teknologi tanpa keterlibatan sumber daya manusia maka perusahaan tersebut tidak akan mampu belajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, demikian pula dengan sebuah instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun instansi, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Setiap organisasi atau instansi pemerintahan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan tujuan organisasi atau instansi pemerintahan dapat tercapai. Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau



sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Pegawai instansi perlu kiranya untuk mempertahankan motivasi berprestasi agar tetap terciptanya kinerja yang baik bagi tiap pegawainya, Menurut Murray, (dalam Rosiana dan Safitri 2015:42) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motif untuk mengatasi rintangan-rintangan atau berusaha melaksanakan secepat dan sebaik mungkin pekerjaan yang ada. Selain itu, menurut McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell (dalam Meinawati, 2007) motivasi berprestasi merupakan tujuan dari individu agar berhasil dalam persaingan dengan standar tinggi.

Sebuah instansi sangat membutuhkan motivasi berprestasi pegawai, dengan demikian akan terciptanya kinerja yang efektif dari pegawai tersebut, juga pegawai akan merasakan kepuasan tersendiri dari hasil kerjanya. Menurut Siagian, (dalam Wuwungan et al, 2017: 298-307) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2010:501). Indikator dari kepuasan kerja yaitu; isi pekerjaan, upah/gaji, kondisi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja (Rivai, 2011:860).

Kinerja instansi pemerintahan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai dengan instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Menurut Sedarmayanti, (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017: 129)

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Robbins, (dalam Nugroho et al, 2017:195-196) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini di antaranya yaitu Kuantitas kerja pegawai, Kualitas kerja pegawai, ketepatan waktu, efisiensi pegawai dan kemandirian pegawai.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Makassar Utara merupakan unit kerja dari Direktorat Jenderal Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Makassar Utara. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yang beralamat di Jl. Urip Sumaharjo Km. 4 GKN 1, Makassar, mempunyai beberapa bagian atau seksi, antara lain seksi Pelayanan, seksi Pengolahan Data dan Informasi, seksi Sub Bagian Umum, seksi Penagihan, seksi Pemeriksaan, seksi Ekstensifikasi Perpajakan, seksi Pengawasan dan Konsultasi, seksi Kelompok Fungsional Pemeriksa Pajak. KPP Pratama Makassar Utara mempunyai 116 pegawai yang terbagi dalam 11 bagian atau seksi. Motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, terkadang menjadi penghambat keefektifan kinerja pegawai, tidak bisa dipungkiri hal tersebut juga berlaku di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara?
3. Apakah motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di ajukan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

#### **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis pada umumnya dan pada Program Studi Manajemen pada khususnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi penulis, berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.
- b. Sebagai bahan masukan kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardana et, al (dalam Wuwungan, et, al 2017: 298-307) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2011:111) manajemen sumber daya manusia merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011:5) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Marwansyah dalam Kandow et al., (2016:1146), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Selanjutnya, Mangkunegara dalam Turere, (2013:13)

manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Nawawi (dalam Watung et al, 2016:829), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang di miliki berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur dan mengolah sumber daya manusia yang ada dalam organisasi/ perusahaan secara efektif dan efisien dan agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan bersama.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Zainal et al., (2015:13) sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM , seperti halnya fungsi manajemen umum yaitu :

### **a. Fungsi Manajerial**

- 1) Perencanaan (*planning*)
- 2) Pengorganisasian (*organizing*)
- 3) Pengarahan (*directing*)
- 4) Pengendalian (*controlling*)

### **b. Fungsi Operasional**

- 1) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- 2) Pengembangan
- 3) Kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pemutusan hubungan kerja

## **B. Motivasi Berprestasi**

Menurut Hilgard (dalam Dendik, 2013:101) mengemukakan motivasi berprestasi adalah motif sosial untuk mengerjakan sesuatu yang berharga atau penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standar keunggulan dari apa yang dilakukan seseorang. Sedangkan menurut Jackson (dalam Hidayat, 2008) bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2006).

Jhonson (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah *Achievement motive is impetus to do well relative to somestandard of excellence*. David C. McClelland dan Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: memiliki tingkat tanggung jawab

pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu, sedangkan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi Rendah: kurang memiliki tanggungjawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan, memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah melaksanakannya, bersikap apatis, tidak percaya diri, dan ragu-ragu dalam mengambil keputusan, serta tindakannya kurang terarah pada tujuan.

Murray (dalam Debby et al, 2015:42) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motif untuk mengatasi rintangan-rintangan atau berusaha melaksanakan secepat dan sebaik mungkin pekerjaan yang ada. Selain itu menurut McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell (dalam Meinawati, 2007) motivasi berprestasi merupakan tujuan dari individu agar berhasil dalam persaingan dengan standar tinggi. Individu mungkin gagal mencapai tujuan ini, tetapi memungkinkan individu tersebut untuk mengidefikasikan tujuan yang akan dicapai.

McClelland mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang dikerjakan sebelumnya serta lebih berorientasi pada pekerjaan atau tugas (Robbins, 1986). McClelland mengemukakan bahwa motivasi berprestasi berkaitan dengan hasrat atau keinginan individu untuk melakukan



segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, bukan untuk memperoleh penghargaan social atau prestasi melainkan untuk mencapai kepuasan dalam dirinya. McClelland juga mengemukakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan perbaikan kinerja dan belajar lebih baik.

Menurut Riyadi (dalam Nugroho et al, 2016:196). McClelland mengambil teori asalnya dengan konsep motif prestasi yang dikemukakan oleh Murray pada tahun 1938. Teori ini penekanannya pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasi berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana, yaitu ke mungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama.

McClelland memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi berprestasi/pencapaian yang tinggi, yaitu:

- a. Suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi
- b. Suka mengambil risiko yang sederhana
- c. Lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggungjawab bagi keberhasilan kerja itu
- d. Suka mendapat kemudahan tentang kerja itu
- e. Lebih mementingkan masa depan dari pada masa sekarang dan masa yang telah lalu
- f. Tabah apabila menemui kegagalan.

Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang. Seorang individu lebih berhasil daripada individu yang lain karena

mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan pada kekuatan, dorongan, motivasi seseorang, dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- b. Harapan keberhasilannya
- c. Nilai intensif yang terdekat pada tujuan.

Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. *Need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal Hasibuan, (2009: 162). Hindria, Bagia dan Suwendra (2014), menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Rivai (2005) yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi berprestasi, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi berprestasi pegawai

akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **C. Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Siagian (Dalam Wuwungan et al, 2017: 298-307)kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2010:501).

Menurut Robbins, (dalam wahyuni dan Rosmia, 2017:16-17) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap umum atau reaksi efektif seorang individu terhadap pekerjaannya yang berasal dari perbandingan hasil aktual pemegang jabatan dengan apa yang diinginkan.

Smith *et al* (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, juga berhubungan dengan harapan dimasa mendatang.

### a. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator dari kepuasan kerja yaitu; isi pekerjaan, upah/gaji, kondisi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja (Rivai, 2011:860).

(*Job satisfaction*) menggunakan instrumen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dengan skala likert 5 poin dengan 20 item. Satisfaction dikembangkan oleh Weiss et.al (1967) dalam penelitian Brownell (1982). Dimensi pengukuran MSQ diantaranya;

- 1) *Ability utilization* (kemampuan pemanfaatan),
- 2) *Achievement* (prestasi)
- 3) *Activity* (aktivitas)
- 4) *Advancement* (kemajuan)
- 5) *Authority* (otoritas)
- 6) *Company policies and practices* (kebijakan perusahaan dan praktek)
- 7) *Compensation* (kompensasi)
- 8) *Co-workers* (rekan kerja)
- 9) *Creativity* (kreativitas)
- 10) *Independence* (kemerdekaan)
- 11) *Moral values* (nilai moral)
- 12) *Recognition* (pengakuan)
- 13) *Responsibility* (tanggungjawab)
- 14) *Security* (keamanan)
- 15) *Social service* (layanan sosial)
- 16) *Social status* (status sosial)

- 17) *Supervision human relations* (pengawasan hubungan rekan kerja)
- 18) *Supervision-technical* (pengawasan teknis)
- 19) *Variety* (keanekaragaman)
- 20) *Working conditions* (kondisi kerja)
- 21) *General satisfaction* (kepuasan secara menyeluruh).

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly, (dalam Ihsana Elhuluqo, 2015:17) banyak dimensi kepuasan kerja, lima hal yang terutama mempunyai karakteristik penting, yaitu :

- 1) Pembayaran: suatu jumlah yang di terima dan keadaan yang di rasakan dari pembayaran.
- 2) Pekerjaan: sampai sejauh mana tugas kerja di anggap menarik dan memberikan kesempatan unruk belajar dan untuk menerima tanggung jawab.
- 3) Kesempatan promosi: Adanya kesempatan untuk maju.
- 4) Penyelia: Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.
- 5) Rekan sekerja: Sampai sejauh mana rekan sekerja bersahabat, kompeten dan mendukung.

Pendapat dari Bass and Ryter (dalam Elhuluqo, 2015:17) menyatakan ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja atas dasar pikiran bahwa pekerja merasa dirinya di hargai dalam pekerjaan yaitu :

- 1) Meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan.

- 2) Meningkatkan keyakinan bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bernilai.
- 3) Menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan hasil kerjanya.

Sedangkan Hasibuan (dalam Elhuluqo, 2015:18) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat dan ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan yang monoton.

Menurut Robbins, (Dalam Saina Nur 2013: 743) Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sikap seorang individu berhubungan dengan pernyataan evaluative baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Jones (Akehurst et al., 2009:5) bahwa seseorang

dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Sejalan dengan hal tersebut George dan Jones (2008:82) menyatakan bahwa : *the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.* (Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini). Dengan demikian, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut pandangan atau persepsinya yang telah dicapai melalui pekerjaannya. Jadi, seorang akan merasakan kepuasan (*satisfaction*) jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi, sebaliknya, apabila terdapat perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan, maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan (*dissatisfaction*). Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya.

#### **b. Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, bagaimana perasaan seseorang, berpikir, dan bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan

tentang satu pekerjaan (Ghazawi, 2008:3). Luthans (2008:142) bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotions*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*work group*), kondisi kerja (*workingconditions*).

Robbins (2008:110) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, rekan kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi.

George dan Jones (2008:82) memperkuat pendapat Wexley and Gary (2005 : 67) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan meliputi: personaliti (*personality*), nilai (*value*), situasi pekerjaan (*work situation*), dan lingkungan sosial (*social influence*). Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Personality*: merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan, meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi kerja, kemajuan, kreativitas kerja, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas.
- 2) *Values*: merupakan nilai-nilai kerja seseorang yang bersifat intrinsic maupun ekstrinsik, terdiri dari: imbalan, pengakuan, tanggungjawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.
- 3) *Value* (nilai) adalah keyakinan tentang pekerjaan yang dihasilkan ketika menjalani pekerjaan dan bagaimana seharusnya bertindak di tempat kerja (George dan Jones,



2008:83). Temuan riset menunjukkan bahwa nilai adalah secara positif dihubungkan dengan kepuasan pekerjaan (Ghazzawi, 2008:3). Seorang karyawan, nilai-nilai intrinsiknya kuat (tinggi) lebih merasakan kepuasan kerja, tanpa memperhatikan tingkat penggajian, walaupun gaji merupakan alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan seseorang dengan nilai intrinsiknya lemah George dan Jones (2005:83). Ini berarti, walaupun gaji merupakan alasan yang nyata seorang individu bekerja tetapi tidak berakibat negative terhadap emosionalnya apabila seseorang memiliki nilai intrinsik yang kuat.

- 4) *Work Conditions*: merupakan situasi kerja yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan dan kondisi fisik, terdiri dari: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas, dan kondisi kerja.
- 5) *Social Influence*: merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi, meliputi: aktivitas atau kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.

## **D. Kinerja Pegawai**

### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Wirawan, (Dalam Wardana, 2013:101-102), Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Definisi kinerja yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (dalam Mangkunegara, 2006) yaitu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Menurut Sturman (Dalam Supratikno, 2006) Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang di evaluasi.

Hasibuan (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab. Sedangkan Husein Umar (dalam Mangkunegara, 2006) membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut: Mutu pekerjaan, Kejujuran karyawan, Inisiatif, Kehadiran, Sikap, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang pekerjaan, Tanggung jawab, Pemanfaatan waktu kerja. Menurut Dessler (1997) untuk menunjukkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, yaitu:

- a. Mutu, meliputi: kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kinerja yang dijalankan.

- b. Produktivitas, meliputi: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan jabatan, meliputi: keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada jabatan.
- d. Kehandalan, meliputi: sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
- e. Ketersediaan, meliputi: sejauhmana seseorang karyawan memahami mengenai ketepatan waktu, hal tersebut ditinjau dari pemahaman mengenai ketentuan waktu istirahat/waktu makan dan tentu saja dari keseluruhan catatan kehadiran.
- f. Ketidaktergantungan, meliputi: sejauh mana kerja yang dijalankan sedikit atau tanpa supervisi.

Menurut Siagian, (dalam Hasan, 2017:241) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Pabundu (2010: 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (dalam Wijaya dan Irwansyah, 2017: 129) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersengkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (dalam Wahyuni, 2017:132) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2014: 410) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **a. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (dalam Nugroho et al, 2017:195-196) Indikator kinerja ditentukan oleh hal-hal sebagai berikut:

##### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Munie (dalam Santoso et al., 2015:237), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1) Faktor Finansial

Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan, dan jaminan sosial.

2) Faktor Non-Finansial

Faktor non-finansial meliputi lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat pendukung.

Kinerja (*performance*) pada umumnya (dalam Saina Nur 2013: 743) diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja,

tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Ivancevich et al (2007:261) bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka beberapa dimensi atau criteria yang perlu mendapat perhatian adalah :

- 1) *Quantity of work* adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- 2) *Quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Knowledge of job* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Personal qualities* adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.
- 5) *Cooperation* adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* adalah kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan
- 7) *Initiative* adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Faktor-faktor tersebut dapat membantu dilakukannya penilaian atas kinerja yang telah dicapai karyawan. Luthans (2008:339) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti; pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Mawyer dalam Mathis and Glinow (2004:82) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh:

- 1) *Effort*
- 2) *Ability*
- 3) *role perceptions*

Mathis and Glinow (2004 : 83) faktor-faktor memengaruhi kinerja individu, yaitu ;

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan pegawai dan organisasi

## E. Tinjauan Empiris

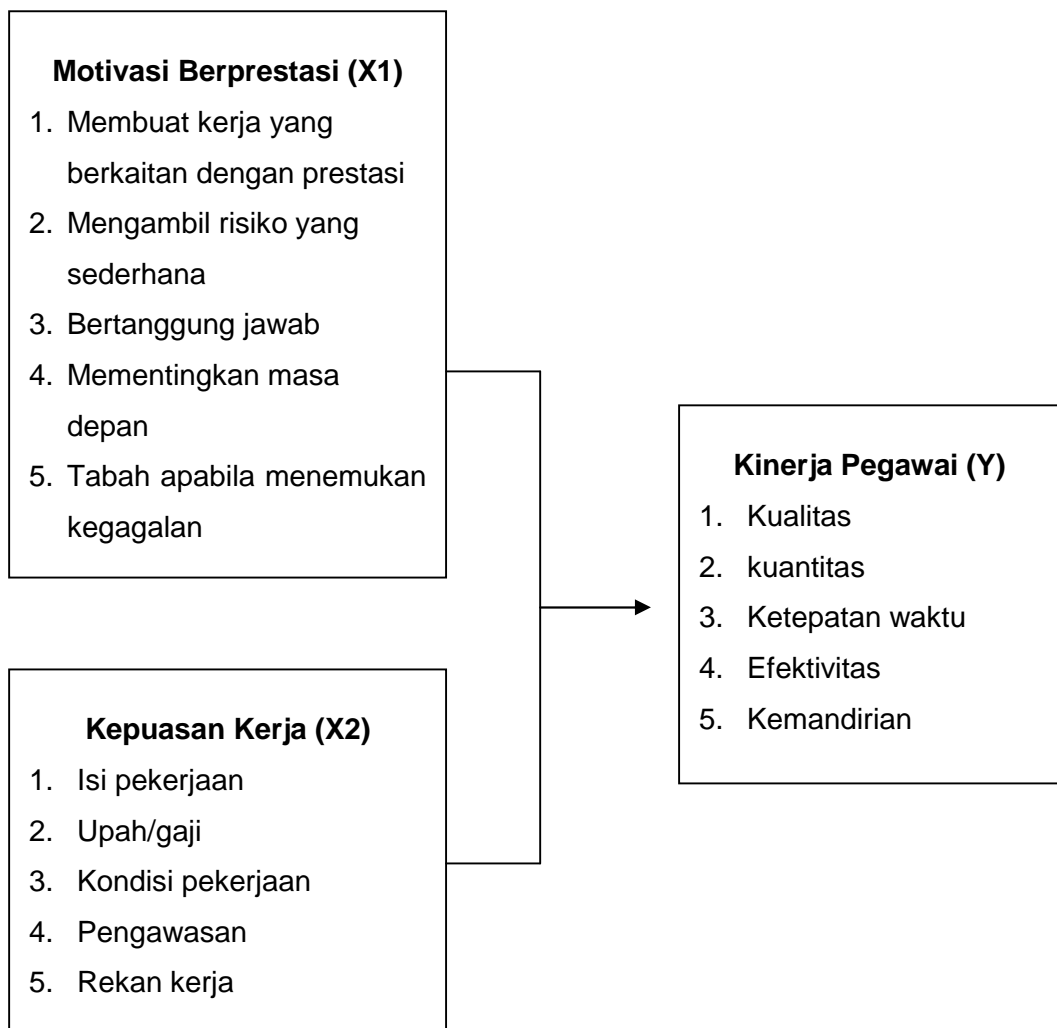
Penelitian yang relevan yang berhubungan dengan pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al., (2016) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur (2013) meneliti tentang “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Dihan Profita et al., (2017) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES)”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan, (2017) meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



## F. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan teori di atas terhadap variabel-variabel yang di bahas dalam penelitian ini pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat di gambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1

**KERANGKA PIKIR KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA  
MAKASSAR UTARA**

## **G. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
2. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
3. Diduga bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara..

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pendekatan asosiatif yang bersifat kuantitatif. penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif, dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, Sugiyono (dalam Pangandaheng et al, 2017: 2361). Sedangkan metodenya yaitu deskriptif analisa data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan pembagian kuesioner, sugiyono (dalam Pangandaheng et al, 2017: 2361).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara di Jl. Urip Sumaharjo Km. 4 GKN 1, Makassar dan waktu penelitian selama 2 bulan, yaitu bulan agustus sampai dengan bulan september 2018.

### C. Devinisi Operasional Variabel dan Pengukuran

**Tabel 3.1**

#### **DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN PENGUKURAN**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Motivasi berprestasi (X1)	Motivasi berprestasi adalah merupakan dorongan yang sangat kuat untuk berusaha dan bekerja keras demi mencapai suatu keberhasilan dan keunggulan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi</li> <li>2. Mengambil risiko yang sederhana</li> <li>3. Bertanggung jawab</li> <li>4. Mementingkan masa depan</li> <li>5. Tabah apabila menemukan kegagalan</li> </ol>	Likert
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pekerjaan</li> <li>2. Upah/gaji</li> <li>3. Kondisi pekerjaan</li> <li>4. Pengawasan</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:17).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara sebanyak 116 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Penelitian ini sampelnya adalah sebagian yang mewakili pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara yang berjumlah 116 orang, apabila subjek penelitian lebih dari 100, lebih baik diambil yang mewakili populasi semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian sampel.

Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n : Jumlah sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Ket : Apabila sampel yang di butuhkan batas toleransi kesalahan 10%

Maka dapat di hitung sampel penelitian adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{116}{1 + 116(0,1)^2}$$

$$n = 53.70=54$$

Dengan demikian sampel yang dibutuhkan adalah 54 pegawai

Jadi yang menjadi target penelitian ini adalah yang dianggap telah mewakili populasi. Penentuan responden sebanyak 54 sampel dengan menentukan langsung pada responden ketentuan bahwa sampel telah mewakili populasi.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian yaitu sebagai berikut:

##### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data primer dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek Penelitian. Dalam hal ini, penulis menggunakan cara diantaranya sebagai berikut:

##### a. Pengamatan (*Observasi*)

Pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang sedang diteliti, diamati atau kegiatan yang sedang berlangsung.

b. Wawancara (*Interview*)

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti.

c. Angket (*Kuesioner*)

Teknik kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis pada pegawai untuk menjawab.

**Tabel 3.2 skor pilihan jawaban responden**

No	Pilihan	Skor
1	(SS) = Sangat setuju	5
2	(S) = Setuju	4
3	(KS) = Kurang Setuju	3
4	(TS) = Tidak setuju	2
5	(STS) = Sangat tidak setuju	1

d. Dokumentasi (*Documentation*)

Pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen dan laporan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian.

2. Penelitian Kepustakaan (*Field Library*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari sumber data yang digunakan berdasar data-data perpustakaan.

## F. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah:

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan dari instrumen penelitian untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dari suatu konsep.

#### b. Uji Reliabilitas

Menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46).

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual data dari model regresi linear memiliki distribusi normal atau tidak.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda atau tetap.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis regresi yang dapat digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Persamaannya dapat



ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
a : Konstanta  
X1 : Motivasi Berprestasi  
X2 : Kepuasan Kerja  
b1 : Koefisien regresi Motivasi Berprestasi  
b2 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak.

##### b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui secara individual pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

##### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Umum Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara**

KPP Pratama Makassar Utara merupakan salah satu KPP Pratama yang berada dibawah korordinasi Kantor Wilayah DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Wilayah kerjanya tersebar di enam kecamatan yang mencakup 63 kelurahan di kota Makassar. Jumlah Wajib Pajak terdaftar saat ini mencapai 130 ribu Wajib Pajak. Sektor perekonomian yang dominan adalah perdagangan dan industri mengingat di Makassar terdapat pelabuhan dari kawasan industri.

KPP Pratama Makassar Utara melewati sejarah perjalanan yang panjang seiring dengan transformasi kelembagaan yang dilakukan oleh Direktorat Jendral Pajak. Sesuai dengan keputusan Menteri Keuangan Nomor 94/KMK.01/1994, di Makassar hanya terdapat satu kantor pajak di kota Makassar yaitu Kantor Pelayanan Pajak Ujung Pandang yang berada dibawah Kantor Wilayah XII Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara. Karena laju perekonomian Kota Makassar yang sangat tinggi, maka pada tahun 2001 KPP Ujung Pandang dipecah menjadi KPP Makassar Utara dan KPP Makassar selatan mealui Keputusan Menteri Keuangan Nomor 443/KMK.01/2001.

KPP Makassar Utara ini yang kemudian bertransformasi menjadi KPP Pratama Makassar Utara sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK-67/PMK.01/2008 tentang Perubahan Kedua atas

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 132/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Perubahan ini merupakan bagian dari reformasi dan modernisasi perpajakan yang dicanangkan oleh Direktorat Jenderal Pajak.

Semangat reformasi dan modernisasi ini yang kemudian membawa KPP Pratama Makassar Utara senantiasa memberikan kontribusi positif bagi penerimaan negara serta terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada wajib pajak. Semangat ini juga membawa KPP Pratama Makassar Utara mampu meraih berbagai prestasi termasuk menjadi Kantor Pelayanan Pajak Percontohan di lingkungan Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

## **2. Tugas dan Fungsi**

Sesuai dengan PMK-206.02/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak, KPP Pratama bertugas “melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan Wajib Pajak di bidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, Pajak Tindak Langsung Lainnya, Pajak Bumi dan Bangunan dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan .” untuk melaksanakan tugas tersebut, KPP Pratama menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a) Pengumpulan, pencarian dan pengolahan data, pengamatan potensi perpajakan, penyajian informasi perpajakan, pendataan objek dan subjek pajak, serta penilaian objek pajak Bumi dan Bangunan.

- b) Penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan.
- c) Pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan daari pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya.
- d) Penyuluhan perpajakan.
- e) Pelayanan perpajakan.
- f) Pelaksanaan pendaftaran Wajib Pajak.
- g) Pelaksanaan ekstensifikasi.
- h) Penatausahaan piutang pajak dan pelaksanaan penagihan pajak.
- i) Pelaksanaan pemeriksaan pajak.
- j) Pengawasan kepatuhan kewajiban Wajib Pajak.
- k) Pelaksanaan konsultasi perpajakan.
- l) Pembetulan ketetapan pajak.
- m) Pengurangan Pajak Bumi dan Bangunan, dan
- n) Pelaksanaan administrasi kantor

### **3. Visi dan Misi KPP Pratama Makassar Utara**

#### a) Visi

Menjadi model layanan publik terbaik di Kota Makassar.

#### b) Misi

Memberi layanan prima, mengawasi kepatuhan Wajib Pajak dan mengamankan penerimaan Negara.

#### **4. Struktur Organisasi**

Adanya struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat yang penting agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai prestasi kerja yang efektif dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja sama yang baik, di mana fungsi-fungsi dalam organisasi tersebut mempunyai pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang telah dinyatakan dan diuraikan dengan jelas.

Struktur organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara mengikuti metode atau prinsip organisasi fungsional yang telah dinyatakan dan diuraikan menekankan pada pemisahan tugas, wewenang dan tanggung jawab secara jelas dan tegas. Untuk lebih jelasnya digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi KPP Pratama Makassar Utara  
(Sumber : Profil KPP Pratama Makassar Utara)

## 5. Job Description

### a) Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal

Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha, rumah tangga, dan pengelolaan kinerja pegawai, pemantauan pengendalian intern, pemantauan pengelolaan risiko, pemanfaatan kepatuhan terhadap kode etik dan disiplin, dan tindak lanjut hasil pengawasan, serta penyusunan rekomendasi perbaikan proses bisnis.

Untuk menjalankan tugasnya tersebut, di bawah kepemimpinan Bapak Dahlan Solong, Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal KPP Pratama Makassar Utara ditopang oleh pelaksana-pelaksana terbaik di bidangnya yaitu dua pelaksana di bidang Kepegawaian, satu di urusan Rumah Tangga, satu pelaksana di Keuangan, satu pelaksana di bidang Kepatuhan Internal, serta satu pelaksana sebagai Bendahara. Sub bagian umum juga membantu kepala kantor melalui dua orang sekretaris.

Komitmen Sub Bagian Umum terwujud dengan kenaikan pangkat pegawai yang selalu tepat waktu, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, pembayaran gaji dan tunjangan yang tidak pernah terlambat serta tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi.

### b) Seksi Pengolahan Data dan Informasi

Seksi Pengolahan Data dan informasi KPP Pratama Makassar Utara di bawah kepemimpinan Bapak Sutrisno bertugas melakukan pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data, pengamatan potensi

perpajakan, penyajian informasi perpajakan, perekaman dokumen perpajakan, urusan tata usaha penerimaan perpajakan, pengalokasian Pajak Bumi dan Bangunan, pelayanan dukungan teknis komputer, pemantauan aplikasi e-SPT dan e-Filing, pelaksanaan i-SISMIOIP dan SIG, serta pengelolaan kinerja organisasi.

Kinerja terbaik dapat dicapai berkat sinergi kepala seksi bersama pelaksana PDI yang terdiri dari enam orang, dua diantaranya menjalankan tugas sebagai Operator Console.

Kinerja Seksi Pengolahan Data dan Informasi ini dapat dilihat dari banyaknya data alket yang dikirim ke seksi terkait, akurasi data perekaman dan tingkat penyelesaian perekaman yang baik serta kelancaran sistem informasi.

c) Seksi Pelayanan

Seksi Pelayanan mempunyai tugas melakukan penetapan dan penerbitan produk hukum perpajakan, pengadministrasian dokumen dan berkas perpajakan, penerimaan dan pengolahan Surat Pemberitahuan, serta penerimaan surat lainnya, serta pelaksanaan pendaftaran Wajib Pajak.

Tugas dan fungsi pelayanan bagi Kantor Pelayanan Pajak sangat vital karena menjadi pintu keluar masuknya permohonan dan pelaporan Wajib Pajak. Di bawah koordinasi Bapak Zaenal Haq, Seksi Pelayanan KPP Pratama Makassar Utara memberikan pelayanan prima kepada Wajib Pajak dengan menerbitkan produk hukum tepat waktu serta petugas TPT yang senantiasa melayani dengan senyum, salam dan sapa.



Pelayanan ini diberikan oleh enam pelaksana *back office* dan enam pelaksana *front office*.

Kinerja Seksi Pelayanan diukur dari banyaknya jumlah produk hukum tepat waktu yang diterbitkan, pengelolaan penerimaan SPT sesuai jangka waktu yang ditetapkan dan pelayanan pendaftaran Wajib Pajak sesuai SOP yang ada.

d) Seksi Penagihan

Seksi Penagihan mempunyai tugas melakukan urusan penatausahaan piutang pajak, penundaan dan angsuran tunggakan pajak, penagihan aktif, usulan penghapusan piutang pajak, serta penyimpanan dokumen-dokumen penagihan.

Di bawah bimbingan Bapak Rasidi, Seksi Penagihan KPP Pratama Makassar Utara mampu menorehkan prestasi dengan pencapaian penagihan yang melebihi target yang ditetapkan pada tahun 2014 dan mempersembahkan prestasi bagi KPP Pratama Makassar Utara sebagai Kepala Seksi Penagihan Terbaik III Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Hal ini tidak terlepas dari keaktifan dua orang pelaksana yang diangkat sebagai Juru Sita serta dukungan administrasi piutang pajak yang dilaksanakan oleh satu orang pelaksana.

Prestasi Seksi Penagihan dilihat dari pencapaian target pencairan piutang pajak. Selain itu pelaksanaan Surat Paksa, Sita dan Lelang juga menjadi tolak ukur keberhasilan Seksi Penagihan.

e) Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan

Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan mempunyai tugas melakukan pengamatan potensi perpajakan, pendataan objek dan subjek pajak, pembentukan dan pemutakhiran basis data nilai objek pajak dalam menunjang ekstensifikasi, bimbingan dan pengawasan Wajib Pajak baru, serta penyuluhan perpajakan.

Bersama Bapak Amir M selaku Kepala Seksi, Seksi Ekstensifikasi dan Penyuluhan KPP Pratama Makassar Utara berhasil meraih prestasi di tahun 2014 sebagai Kepala Seksi Ekstensifikasi terbaik II Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Hal ini berkat pencapaian penerimaan WP baru yang mampu melebihi target yang diberikan.

Prestasi ini tidak lepas dari kegigihan para pelaksana ekstensifikasi yang saat ini berjumlah lima orang pelaksana dalam melakukan pengamatan potensi, bimbingan wajib pajak baru dan penyuluhan perpajakan.

f) Seksi Pengawasan dan Konsultasi I

Seksi Pengawasan dan Konsultasi I mempunyai tugas melakukan proses penyelesaian permohonan Wajib Pajak, usulan pembetulan ketetapan pajak, bimbingan dan konsultasi teknis perpajakan kepada Wajib Pajak, serta usulan pengurangan Pajak Bumi dan Bangunan.

Seksi yang dikomandoi oleh Bapak Abdul Samad ini masih terbilang baru terkait tugas pokok dan fungsinya. Sejak perubahan tata organisasi Direktorat Jenderal Pajak sesuai PMK-206.02/PMK.01/2014, seksi ini belum genap berusia satu tahun. Meski demikian, sinerginya

dengan Seksi Pelayanan mampu memberikan pelayanan yang profesional kepada Wajib Pajak. Dalam pelaksanaan tugasnya, seksi ini digerakkan oleh tujuh orang *Account Representative* yang selalu sedia memberikan pelayanan terbaik di helpdesk KPP Pratama Makassar Utara.

g) Seksi Pengawasan dan Konsultasi II

Seksi Pengawasan dan Konsultasi II yang dipimpin oleh Bapak Surdiyono mempunyai tugas melakukan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak, penyusunan profil Wajib Pajak, analisis kinerja Wajib Pajak, rekonsiliasi data Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi dan himbauan kepada Wajib Pajak yang ada di wilayah kewenangannya.

Seksi ini mengawasi seluruh Wajib Pajak Bendahara yang ada di wilayah kerja KPP Pratama Makassar Utara ditambah Wajib Pajak di Kecamatan Bontoala dan Ujung Tanah, serta beberapa kelurahan di Kecamatan Tallo dan Tamalanrea. Untuk mengawasi wilayah tersebut, Seksi Waskon II disokong dengan sembilan orang *Account Representative*.

h) Seksi Pengawasan dan Konsultasi III

Seksi Pengawasan dan Konsultasi III mempunyai tugas melakukan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak, penyusunan profil Wajib Pajak, analisis kinerja Wajib Pajak, rekonsiliasi

data Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi dan himbauan kepada Wajib Pajak yang ada di wilayah kewenangannya.

Seksi yang dipimpin oleh Bapak Aden Setiawan ini mengawasi Wajib Pajak di Kecamatan Biringkanaya serta beberapa kelurahan di Kecamatan Tallo dan Tamalanrea. Untuk mengawasi wilayah tersebut, Seksi Waskon III mengandalkan *Account Representative* sebanyak sembilan orang.

i) Seksi Pengawasan dan Konsultasi IV

Seksi Pengawasan dan Konsultasi IV, mempunyai tugas yang sama seperti Seksi Pengawasan dan Konsultasi II dan III, yaitu melakukan pengawasan kepatuhan kewajiban perpajakan Wajib Pajak, penyusunan profil Wajib Pajak, analisis kinerja Wajib Pajak, rekonsiliasi data Wajib Pajak dalam rangka melakukan intensifikasi dan himbauan kepada Wajib Pajak yang ada di wilayah kewenangannya.

Dalam mengawasi di Kecamatan Wajo serta beberapa kelurahan di Kecamatan Tallo dan Tamalanrea, Bapak Agus Widodo selaku kepala seksi telah mengukir prestasi yang membanggakan dengan menjadi Kepala Seksi Pengawasan dan Konsultasi Terbaik II Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara Tahun 2014. Bukan hanya itu, salah seorang *Account Representativenya* juga terpilih sebagai *Account Representative* Terbaik III Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara Tahun 2014. Dalam pelaksanaan pengawasan wilayah kerjanya, Seksi Waskon IV juga mengandalkan sembilan orang *Account Representativenya*.

j) Seksi Pemeriksaan

Seksi Pemeriksaan mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana pemeriksaan, pengawasan pelaksanaan aturan pemeriksaan, penerbitan, penyaluran Surat Perintah Pemeriksaan Pajak, dan administrasi pemeriksaan perpajakan lainnya, serta pelaksanaan pemeriksaan oleh petugas pemeriksa pajak yang ditunjuk kepala kantor.

Seksi Pemeriksaan berfungsi mendukung administrasi pemeriksaan yang dijalankan oleh Fungsional Pemeriksa Pajak. Dikepalai oleh Bapak Andarias Sallo, Seksi Pemeriksaan KPP Pratama Makassar Utara mampu memberikan dukungan optimal bagi para fungsional pemeriksa pajak sehingga administrasi pemeriksaan berjalan baik.

Kinerja ini merupakan kerja keras dua orang pelaksana yang ditempatkan di seksi ini. Kinerja optimal Seksi Pemeriksaan akan membantu mewujudkan penyelesaian pemeriksaan. Bahkan tingkat penyelesaian pemeriksaan tepat waktu juga ikut naik berkat dukungan dari Seksi Pemeriksaan.

k) Fungsional Pemeriksa Pajak

Dalam pelaksanaan pemeriksaan pajak, KPP Pratama Makassar Utara memiliki 9 (Sembilan) orang pejabat fungsional pemeriksa pajak yang terbagi dalam 2 (dua) kelompok di bawah koordinasi dari Bapak Mochammad Faisol sebagai supervisor Kelompok I yang terdiri dari 1 (satu) tim pemeriksa pajak dan Bapak Bayu Asmara Widayanto sebagai *supervisor* Kelompok II yang terdiri dari 2 (dua) tim pemeriksa pajak.

Para pejabat fungsional pemeriksa pajak mempunyai tugas melakukan pemeriksaan pajak untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban perpajakan dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan perpajakan.

Pejabat fungsional pemeriksa pajak KPP Pratama Makassar Utara senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai Kementerian Keuangan dan memegang teguh kode etik untuk menjamin pelaksanaan pemeriksaan pajak yang berkualitas dan berkontribusi maksimal dalam mengamankan penerimaan pajak.

## **6. Wilayah Kerja KPP Pratama Makassar Utara**

### **a. Kecamatan Biringkanaya**

Kecamatan Biringkanaya adalah kecamatan terluas di wilayah kerja KPP Pratama Makassar Utara. Kecamatan Biringkanaya memiliki luas 48,22 kilometer persegi yang terdiri atas tujuh kelurahan. Kelurahan terbesar adalah Sudiang Raya dan yang terkecil adalah Untia. Menurut data BPS, jumlah kepala keluarga di kelurahan ini sebanyak 44.720 rumah tangga yang terdiri atas 190.829 penduduk dengan kepadatan 3.957 penduduk per meter persegi.

Kecamatan Biringkanaya terletak sekitar lima belas kilometer dari pusat pemerintahan kota Makassar. Sebelah utara dan timur berbatasan dengan Kabupaten Maros, sebelah selatan dengan Kecamatan Tamalanrea dan Kecamatan Tallo di sebelah barat.

Di kecamatan ini bisa dijumpai beberapa gedung pemerintahan dan militer seperti Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dan Komando Operasi Angkatan Udara II Republik Indonesia. Di kecamatan ini juga bisa dijumpai fasilitas publik seperti Puskesmas di setiap kelurahan, Rumah Sakit Umum Daerah Daya, Terminal Regional Daya dan Pusat Niaga Daya. Kecamatan ini tumbuh sebagai daerah pemukiman, perdagangan dan industri. Oleh sebab itu potensi pajak wilayah ini banyak dijumpai dari sektor perdagangan, industri dan juga konstruksi.

b. Kecamatan Tamalanrea

Kecamatan Tamalanrea termasuk wilayah yang perkembangannya sangat signifikan di Kota Makassar. Dengan luas wilayah 31,86 kilometer persegi yang mencakup 6 kelurahan, Kecamatan Tamalanrea tumbuh sebagai daerah pemukiman, pendidikan, kesehatan dan industri. Jumlah penduduknya mencapai 105.234 jiwa.

Terletak sekitar sepuluh kilometer dari pusat pemerintahan Kota Makassar, kecamatan ini berbatasan dengan Selat Makassar di sebelah utara, Kecamatan Biringkanaya di sebelah timur, Kecamatan Panakukang di sebelah selatan dan sebelah barat.

Di kecamatan ini bisa kita temukan fasilitas publik seperti Rumah Sakit Wahidin Sudirohusodo, kampus Universitas Hasanuddin, pusat perbelanjaan Makassar Town Square serta banyak daerah pemukiman. Oleh karena itu potensi pajak dari daerah ini berasal dari sektor bendahara dan konstruksi.

### c. Kecamatan Tallo

Kecamatan Tallo merupakan salah satu kecamatan yang terletak di daerah utara kota Makassar. Sebelah utaranya berbatasan langsung dengan Selat Makassar, sebelah timur dengan Kecamatan Tamalanrea, sebelah selatan dengan Kecamatan Bontoala dan Panakukang, di sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Bontoala dan Kecamatan Ujung Tanah. Di kecamatan ini terdapat lima belas kelurahan dengan jumlah penduduk 142.952 jiwa.

Kecamatan Tallo memiliki nilai historis tersendiri sebab dahulu daerah ini merupakan wilayah kekuasaan kerajaan Tallo. Kecamatan dengan luas 8,75 kilometer persegi ini dianggap sebagai awal mula penyebaran agama islam. Hal ini bisa dilihat dari keberadaan makam Datuk Ribandang di salah satu kelurahannya. Di wilayah ini juga bisa ditemukan kuburan raja-raja Tallo.

Di Kecamatan Tallo juga terdapat kelurahan yang unik yaitu kelurahan Lakkang. Kelurahan ini unik karena meskipun masih wilayah daratan, untuk ke sana mesti melalui transportasi sungai. Di kelurahan ini terdapat Pusat Penelitian Lingkungan dan Hutan Mangrove. Corak perekonomian wilayah ini adalah perdagangan. Hal ini bisa dilihat dari keberadaan pasar pannampu. Selain itu ada juga sektor pariwisata dan perikanan.

### d. Kecamatan Ujung Tanah

Kecamatan Ujung Tanah juga termasuk kecamatan yang berlokasi di utara kota Makassar. Kecamatan ini adalah wilayah dengan nuansa



maritim. Hal ini tergambar pada tujuh dari dua belas wilayah kelurahannya merupakan daerah pantai. Luas wilayahnya 5,94 kilometer persegi. Ada tiga kelurahan yang berupa pulau yaitu Kodingareng, Barrang Lompo dan Barrang Caddi. Jumlah penduduknya lebih dari 47 ribu jiwa.

Di Kecamatan Ujung Tanah, kita bisa menemukan Tempat Pelelangan Ikan Paotere dan juga Pangkalan TNI Angkatan Laut. Corak perekonomiannya meliputi perdagangan terutama hasil perikanan laut.

e. Kecamatan Bonto Ala

Kecamatan Bontoala adalah satu-satunya kecamatan di wilayah kerja KPP Pratama Makassar Utara yang tidak berbatasan dengan laut. Sebelah utaranya berbatasan dengan Kecamatan Ujung Tanah, sebelah timur dengan Kecamatan Tallo, sebelah selatan dengan Kecamatan Makassar dan sebelah barat dengan Kecamatan Ujung Pandang.

Di kecamatan ini terdapat dua belas kelurahan dengan jumlah penduduk 55.937 jiwa. Luas wilayahnya hanya 2,1 kilometer persegi. Meski tidak luas, Kecamatan Bontola merupakan salah satu pusat denyut nadi perekonomian Kota Makassar.

Kecamatan ini merupakan salah satu wilayah Kota tua Makassar. Di daerah ini bisa kita temukan pusat-pusat perdagangan dan jasa. Di sini kita bisa menemukan Masjid Raya Makassar, Pasar Terong serta pusat penjualan dan jasa otomotif di sepanjang Jalan Bandang. Potensi pajaknya terutama berasal dari perdagangan dan jasa.

f. Kecamatan Wajo

Kecamatan Wajo termasuk kecamatan dengan nuansa maritim. Lima dari delapan kelurahannya berbatasan langsung dengan laut. Luas wilayahnya 1,99 kilometer persegi dengan jumlah penduduk mencapai 31.947 jiwa. Sebelah utaranya berbatasan dengan Kecamatan Ujung Tanah, sebelah timur dengan Kecamatan Bontoala, sebelah selatan dengan Kecamatan Mamajang dan sebelah Barat dengan Selat Makassar.

Kecamatan Wajo adalah Kota Tua Makassar yang sebenarnya. Tidak heran jika nuansa pecinan sangat kental di daerah ini. Perekonomian yang bertumpu pada perdagangan juga tampak di wilayah ini. Di daerah ini kita bisa temukan Pelabuhan Makassar, pusat perdagangan MTC Karebosi, Pasar Sentral dan Pasar Butung. Mengikuti corak perekonomiannya, potensi pajak dari kecamatan ini juga berasal dari sektor perdagangan.

## **B. Penyajian Data**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. Dalam penelitian ini, diambil 54 pegawai sebagai sampel penelitian. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

### **1. Deskriptif Karakteristik Reponden**

Karakteristik responden menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, dan lama kerja.

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	21	38,9%
Perempuan	33	61,1%
Total	54	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (38,9%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 33 orang (61,1%). Dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

### b. Lama Kerja

Lama kerja seorang pegawai menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2

#### Karakteristik Lama kerja Responden

<b>Lama Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5	24	44,4%
6-10	17	31,5%
11-15	7	13%
>16	6	11,1%
Total	54	100%

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki lama kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 24 orang (44,4%) dan lama kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 17 orang (31,5%) kemudian lama kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 7 orang (13%) serta masa kerja >16 tahun sebanyak 6 orang (11,1%).

### c. Umur

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis umur dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3

## Karakteristik Umur Responden

<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase (%)</b>
20–29	25	46,3%
30–39	18	33,3%
40–49	8	14,8%
>50	3	5,6%
Total	54	100%

Sumber: Hasil data olah Primer,2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berumur 20 – 29 tahun sebanyak 25 orang (46,3%), responden yang berumur 31- 39 tahun sebanyak 18 orang (33,3%), responden yang berumur 40 - 49 tahun sebanyak 8 orang (14,8%), dan yang terendah responden yang berumur > 50 tahun sebanyak 3 orang (5,6%). hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor pelayanan pajak pratama Makassar utara sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

## 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Dari penjelasan mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh tanggapan responden terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara, maka skor tertinggi yang digunakan pada tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah adalah 1, dengan jumlah responden sebanyak 54 orang. Kemudian dapat diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata tabel berikut:

Tabel 4.4

## Standar Penilaian

Rata-rata skor	Penilaian
54,0 – 97,2	Sangat tidak baik
97,3 - 140,5	Tidak baik
140,6 – 183,8	Cukup baik
183,9 - 227,1	Baik
227,2– 270,0	Sangat baik

Untuk mengukur variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai digunakan instrument kuesioner yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 54 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut.

## a. Variabel Motivasi Berprestasi (X1)

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan  
Dengan Variabel Motivasi Berprestasi (X1)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X1.1	12	37	5	0	0	223
X1.2	8	41	3	1	0	219
X1.3	13	37	4	0	0	225
X1.4	24	21	6	2	0	227
X1.5	14	25	12	3	0	212
Jumlah						1106
Rata-rata						221

Sumber : Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel motivasi berprestasi mendapat respon yang baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden berada pada baris ke empat (baik) dengan perolehan rata-rata 223.

Table 4.6

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kepuasan Kerja (X2)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X2.1	9	45	0	0	0	225
X2.2	17	33	3	1	0	228
X2.3	18	30	3	1	0	227
X2.4	18	28	8	0	0	226
X2.5	13	36	5	0	0	223
Jumlah						1129
Rata-rata						225

Sumber : Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel motivasi berprestasi mendapat respon yang baik. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilain responden berada pada baris ke empat (baik) dengan perolehan rata-rata 225.

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Yang Berkaitan Dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

pernyataan	Tanggapan					Jumlah
	SS	S	KS	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Y.1	14	37	3	0	0	227

Y.2	5	45	4	0	0	217
Y.3	14	31	3	1	0	222
Y.4	14	29	8	3	0	216
Y.5	10	35	8	1	0	216
Jumlah						1098
Rata-rata						219

Sumber : Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel kinerja pegawai mendapat respon yang baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang dijalankan pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata penilain responden berada pada baris ke empat ( baik) dengan perolehan rata-rata 219.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Dalam menguji tingkat validitas suatu data dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y pengujian validitas menggunakan bantuan program spss 24.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Apabila r hitung > r tabel



maka butir item pernyataan dapat dikatakan valid, akan tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 4.8

## Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Berprestasi (X1)	X1.1	0,624	0,263	Valid
	X1.2	0,694	0,263	Valid
	X1.3	0,578	0,263	Valid
	X1.4	0,770	0,263	Valid
	X1.5	0,785	0,263	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,537	0,263	Valid
	X2.2	0,760	0,263	Valid
	X2.3	0,853	0,263	Valid
	X2.4	0,712	0,263	Valid
	X2.5	0,475	0,263	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,637	0,263	Valid
	Y1.2	0,600	0,263	Valid
	Y1.3	0,771	0,263	Valid
	Y1.4	0,842	0,263	Valid
	Y1.5	0,737	0,263	Valid

Sumber: Hasil olah data Primer, 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item pernyataan tersebut dikatakan valid.  $r$  tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel ( $n$ ) dan didapat  $r$  tabel sebesar 0,263.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja memenuhi persyaratan.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel (Latan dan Temalagi, 2013:46). Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpa Cronbach*, dengan cara membandingkan nilai Alpa dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* 0,60. Berdasarkan uraian tersebut, maka disajikan hasil olah data mengenai pengujian reliabilitas data dalam variabel penelitian.

Tabel 4.9

#### Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Alpa</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Berprestasi	0,719	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,695	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,767	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan bantuan program spss 24 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar utara

Tabel 4.10

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	1.682		.384	.702
	Motivasi Berprestasi	.539	.090	.570	6.004	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.105	.372	3.923	.000

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,647 + 0,539X_1 + 0,413X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,647 berarti bahwa jika variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,647.
- b. Nilai koefisien  $b_1 = 0,539 X_1$  atau 53,9% menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika pegawai membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, mengambil risiko yang sederhana, bertanggung jawab, mementingkan masa depan, dan tabah apabila menemukan kegagalan, juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- c. Nilai koefisien  $b_2 = 0,413 X_2$  atau 41,3% menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika isi pekerjaan, upah/gaji, kondisi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja pegawai, maka diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Makassar Utara. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel 4.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan bahwa apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Sebaliknya apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (a/2; n - k - 1)$$

$$= t (0,05/2 ; 54 - 2-1)= 2,008$$

Tabel 4.11

## Hasil Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Motivasi berprestasi	6.004	0,000	2,008
Kepuasan kerja	3.923	0,000	

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan pengujian dengan uji parsial (uji t) dari masing-masing variabel yaitu:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel motivasi berprestasi (X1) sebesar 6,004 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,008 maka  $t \text{ hitung } 6,004 > t \text{ tabel } 2,008$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 3,923 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 2,008 maka  $t \text{ hitung } 3,923 > t \text{ tabel } 2,008$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut

$$F_{tabel} = F(k;n-k)$$

$$= F(2;54-2)=3,18$$

Tabel 4.12

## Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.236	2	101.618	75.367	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.764	51	1.348		
	Total	272.000	53			

Sumber: hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel yaitu  $F_{hitung} 75,367 > F_{tabel} 3,18$  dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted Rsquare* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13

#### Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.737	1.161

Sumber: Hasil olah data primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai R Square sebesar 0,747, hal ini mengandung arti bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 74,7%.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin bagus motivasi berprestasi dan kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut.

a. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,004 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,923 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.

c. Pengaruh Motivasi Berprestasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 75,367 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil



dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berprestasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor KPP Pratama Makassar Utara, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,539 dan t hitung sebesar 6,004 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,413 dan t hitung sebesar 3,923 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Makassar utara.
3. Variabel motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel. F hitung  $75,367 > F$

tabel 3,18 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara sebaiknya lebih meningkatkan motivasi berprestasi pegawai yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai instansi penyedia pelayanan, KPP Makassar Utara harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
2. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara selain memberikan motivasi berprestasi, penting juga untuk memerhatikan kepuasan kerja pegawainya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astadi Pangarso, Fardani Fajar Firdaus, Nadya K. Moeliono. 2016. Pengaruh Fasilitas Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), Vol. 12, No. 1, (<http://journal.unpar.ac.id/index.php/JurnalAdministrasiBisnis/article/download/2347/2100>, diakses 20 Maret 2018).
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks. Jakarta
- Dihan Profita, Surachman, Andarwati. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, (Online), Vol. 4, No. 2, (<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/viewFile/1696/1090>, diakses 20 Maret 2018).
- Dendik Surya Wardana. 2013. Motivasi Berprestasi, Dengan Kinerja Guru yang sudah Disertifikasi. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, (Online), Vol. 01, No. 01, (<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/1361/1456>, diakses, 14 maret 2018).
- Ihsana Elhuluqo. 2015. Pengaruh Kewirausahaan, dan Potensi Diri Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Utilitas*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<http://utilitas.uhamka.ac.id/index.php/utilitas/article/download/3/3>, diakses 20 Maret 2018).
- Kantor Pajak Pratama Makassar Utara. 2015. A'bulo Sibatang; Profil KPP Pratama Makassar Utara. Makassar: DJP
- Latan, H. dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, R. A., Hartono, S. dan Sudarwati. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, (Online), Vol. 23, No. 2, (<http://scholar.google.co.id/>, diakses 6 November 2017).
- Rivai, V. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Saina Nur. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, (online), Vol. 1, No. 3, (<https://media.neliti.com/media/publications/1703-ID-konflik-stres-kerja-dan-kepuasan-kerja-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-pada.pdf>, diakses 18 April 2018).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. Pedoman Penulisan Skripsi. Makassar.
- Wahyuni, R. 2017. Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang. *Majalah Ilmiah*, (Online), Vol. 24, No. 1, (<http://lppm.upiypk.ac.id/majalahilmiah/index.php/majalahilmiah/article/view/75>, diakses 18 Januari 2018).
- Wijaya, I dan Irwansyah. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18, No. 2, (<http://e-jurnal.pnl.ac.id/index.php/ekonis/article/view/400>, diakses 12 Januari 2018).
- Zainal, V. R., Ramly, H.M., Mutis, Thoby. dan Arafah, Wily. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta

L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N

## Karakteristik Responden

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	21	38.9	38.9	38.9
	Wanita	33	61.1	61.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

### Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	24	44.4	44.4	44.4
	6-10	17	31.5	31.5	75.9
	11-15	7	13.0	13.0	88.9
	>16	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	25	46.3	46.3	46.3
	30-39	18	33.3	33.3	79.6
	40-49	8	14.8	14.8	94.4
	>50	3	5.6	5.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

## Distribusi Jawaban Responden

### X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.3	9.3	9.3
	4	37	68.5	68.5	77.8
	5	12	22.2	22.2	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

### X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	3	5.6	5.6	7.4
	4	42	77.8	77.8	85.2
	5	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

### X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.4	7.4	7.4
	4	37	68.5	68.5	75.9
	5	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

### X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	2	3.7	3.7	5.6
	3	6	11.1	11.1	16.7
	4	21	38.9	38.9	55.6
	5	24	44.4	44.4	100.0
	Total	54	100.0	100.0	



**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.6	5.6	5.6
	3	12	22.2	22.2	27.8
	4	25	46.3	46.3	74.1
	5	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	83.3	83.3	83.3
	5	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	3	5.6	5.6	7.4
	4	33	61.1	61.1	68.5
	5	17	31.5	31.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	5	9.3	9.3	11.1
	4	30	55.6	55.6	66.7
	5	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.8	14.8	14.8
	4	28	51.9	51.9	66.7
	5	18	33.3	33.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	4	7.4	7.4	9.3
	4	36	66.7	66.7	75.9
	5	13	24.1	24.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.6	5.6	5.6
	4	37	68.5	68.5	74.1
	5	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.4	7.4	7.4
	4	45	83.3	83.3	90.7
	5	5	9.3	9.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	7	13.0	13.0	14.8
	4	31	57.4	57.4	72.2
	5	15	27.8	27.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.6	5.6	5.6
	3	8	14.8	14.8	20.4
	4	29	53.7	53.7	74.1
	5	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	8	14.8	14.8	16.7
	4	35	64.8	64.8	81.5
	5	10	18.5	18.5	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

## Hasil Uji Validitas

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Motivasi Berprestasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.493**	.369**	.208	.346*	.624**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.132	.010	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	.493**	1	.495**	.287*	.390*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.036	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	.369**	.495**	1	.272*	.152	.578**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.047	.274	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	.208	.287*	.272*	1	.604*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.132	.036	.047		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.5	Pearson Correlation	.346*	.390**	.152	.604**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.010	.004	.274	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	.624**	.694**	.578**	.770**	.785*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepuasan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.316*	.306*	.322*	.149	.537**
	Sig. (2-tailed)		.020	.025	.018	.281	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.316*	1	.720**	.299*	.166	.760**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.028	.229	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.306*	.720**	1	.571**	.160	.853**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000		.000	.247	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	.322*	.299*	.571**	1	.123	.712**
	Sig. (2-tailed)	.018	.028	.000		.377	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	.149	.166	.160	.123	1	.475**
	Sig. (2-tailed)	.281	.229	.247	.377		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.537**	.760**	.853**	.712**	.475**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.503**	.247	.357**	.388**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.072	.008	.004	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.503**	1	.258	.343*	.356**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000		.060	.011	.008	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	.247	.258	1	.681**	.424**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.072	.060		.000	.001	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	.357**	.343*	.681**	1	.475**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.008	.011	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	.388**	.356**	.424**	.475**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.004	.008	.001	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.637**	.600**	.771**	.842**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

## Uji Reliabilitas

### Motivasi berprestasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

### Kepuasan kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	5

### Kinerja pegawai

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

## Hasil Uji Regresi

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.737	1.161

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.236	2	101.618	75.367	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.764	51	1.348		
	Total	272.000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	1.682		.384	.702
	Motivasi Berprestasi	.539	.090	.570	6.004	.000
	Kepuasan Kerja	.413	.105	.372	3.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



## DATA MENTAH

Motivasi Berprestasi					Kepuasan Kerja					Kinerja Pegawai				
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	3	4	2	4	2	3	3	5	4	3	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3
4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3
3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	1	2	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4
4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4

4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MAKASSAR UTARA

#### A. Identitas Responden

1. Nama Responden : .....(boleh dirahasiakan)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Lama Kerja : ..... Tahun
4. Umur : ..... Tahun

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat bapak/ibu mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 5 (lima) pilihan jawaban, sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Untuk pernyataan beri tanda checklist ( ) pada alternative jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan bahwa jawaban telah sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu berikan, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

## DAFTAR PERNYATAAN

### A. VARIABEL ( X1 ) : MOTIVASI BERPRESTASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi kerja yang saya hasilkan selalu mendapat pujian dan apresiasi					
2	Saya yakin dapat mengantisipasi risiko yang akan terjadi dari pekerjaan					
3	Saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan					
4	Saya selalu mengusahakan yang terbaik untuk masa depan instansi setiap kali melakukan pekerjaan					
5	Saya menggunakan pengalaman kegagalan untuk mencapai keberhasilan di dalam kerja					

### B. VARIABEL ( X2 ) : KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya					
2	Sebagai pegawai saya sudah merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan					
3	Saya merasa puas dengan kondisi pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan					
5	Hubungan yang terbina antar rekan kerja saya mampu memberikan kepuasan batin kepada kedua belah pihak					

### C. VARIABEL (Y) : KINERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas yang diberikan oleh instansi diusahakan selesai dengan kualitas yang tinggi					
2	Banyak tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Banyaknya tugas tidak menghambat saya untuk menyelesaikan tepat pada waktunya					
4	Tenaga yang dikeluarkan semata-mata untuk menunjang hasil kerja yang maksimal					
5	Saya memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					



FORMAT PENILAIAN  
SEMINAR HASIL MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISMUH MAKASSAR

Pada Hari Ini Selasa, Tanggal 22 Bulan Januari Tahun 2019, Telah Dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Tugas Akhir :

Nama : Sitti Nur Khalifah Mannan

Stambuk : 105720506514

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Hasil Penilaian :

1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus Dengan Perbaikan
3. Penelitian Ulang

Saran Penguji :

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....

Penguji

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA  
NIDN: 0902025701





FORMAT PENILAIAN  
SEMINAR HASIL MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISMUH MAKASSAR

Pada Hari Ini Selasa, Tanggal 22 Bulan Januari Tahun 2019, Telah Dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Tugas Akhir :

Nama : Sitti Nur Khalifah Mannan

Stambuk : 105720506514

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Hasil Penilaian :

1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus Dengan Perbaikan
3. Penelitian Ulang

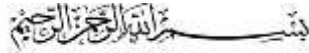
Saran Penguji :

- 1 .....
- 2 .....
- 3 .....

Penguji

Muh. Nur Rasyid SE.,MM  
NIDN: 0927078201





FORMAT PENILAIAN  
SEMINAR HASIL MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNISMUH MAKASSAR

Pada Hari Ini Selasa, Tanggal 22 Bulan Januari Tahun 2019, Telah Dilaksanakan Seminar Hasil Penelitian Tugas Akhir :

Nama : Sitti Nur Khalifah Mannan

Stambuk : 105720506514

Program Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara.

Hasil Penilaian :

1. Lulus Tanpa Perbaikan
2. Lulus Dengan Perbaikan
3. Penelitian Ulang

Saran Penguji :

1. ....
2. ....
3. ....

Penguji

Alamsjah, SE.,MM  
NIDN: 0920077205







**FORMULIR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Sitti Nur Khalifah Mannan  
Nomor Stambuk/NIM : 105720506514  
Nomor Handphone : 085298484726  
Tempat/tgl lahir : Ujung Pandang, 24 Oktober 1996  
Alamat : kab. Gowa, Kec. Pallangga, Desa Bontoala, Manyampa  
: rt/rw 001  
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja  
: Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak  
: Pratama Makassar Utara.  
Pembimbing I : Moh. Aris Pasigai SE.,MM  
Pembimbing II : Muh. Nur Rasyid SE.,MM

No	PERSYARATAN	KETERANGAN
1	Halaman pengesahan skripsi Asli dan Fotokopi	
2	Bukti pembayaran ujian skripsi dari BSM 2 Lembar foto copyan	
3	Mengumpulkan : 1. Bukti pembayaran yudisium dan ramah tamah (BSM/Rekening Fakultas) 2. Bukti Pembayaran Administrasi Ujian Meja Bagi Resor (Bu Eda) 3. Membayar Iuran Alumni ( Irmawati,SE)	
4	Pas photo ijazah 4x6 dan 3x4 (2 Lembar) Hitam Putih	
5	Fotocopy ijazah terakhir dan transkrip nilai Yang Telah Dilegalisir	
6	Fotokopi Surat keterangan telah melakukan penelitian 1 Lembar	
7	Transkrip Nilai Asli Yang ditandatangani Oleh (Simak, Ketua Prodi, dan Dekan) Kemudian Disahkan di SIMAK UNIVERSITAS	
9	Mengumpulkan : 1. CD Burning Berisi File Skripsi 2. 1 Buah Buku Manajemen ( B A R U ) Sesuai Judul	
10	Validasi Data dari Simak ( Nur Hidayat )	
11	Foto Copy Sertifikat KKP	
12	Foto copy Syahada DAD/ Surat Keterangan DAD (Asli)	
13	Melampirkan KRS Online	
14	Print Riwayat Studi di Forlap.ristekdikti.go.id	

Dengan ini menyatakan akan mengikuti segala peraturan Ujian Skripsi yang telah ditetapkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ketua Program Studi Manajemen

Makassar, 23 Januari 2019  
Mahasiwa Ybs

Muh. Nur R, SE.,MM  
NBM : 108 55776

Sitti Nur Khalifah Mannan  
NIM : 105720506514





### DISTRIBUSI NILAI $t_{\text{tabel}}$

df	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution," Biometrika, Vol. 32, (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4783	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5705
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## BIOGRAFI PENULIS



Penulis skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara” adalah **Sitti Nur Khalifah Mannan**, ia lahir di Ujung Pandang, 24 Oktober 1996. Ia anak ke dua dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Bapak ABD Mannan dan Ibu Sitti Aisyah.

Menyelesaikan pendidikan di Taman Kanak-Kanak Teratai Dharma Wanita Unit DIKMUDORA Kecamatan Wolo, Sulawesi-Tenggara, pada tahun 2002. Lulus pendidikan SD Negeri 1 Tosiba tahun 2008, Mts Al-Hidayah Tosiba lulus pada tahun 2011, dan Madrasah Aliyah di pesantren Darul Istiqamah Maros lulus pada tahun 2014, kemudian di tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen melalui seleksi penerimaan mahasiswa baru. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis sangat menyukai puisi, selama kuliah penulis aktif dalam organisasi Forum Lingkar Pena (FLP) Ranting Unismuh Makassar dan telah menerbitkan tiga buku antologi; *“KU.A.SI (kunamai kau puisi), Sebuah Kabar Dari Ingatan dan Kata Tak Bermakam”* pada tahun 2018 bersama teman-teman FLP Ranting Unismuh. Beberapa karya puisinya juga pernah diterbitkan media cetak lokal yang berjudul: *Raga-raga melupakan jiwa, Kelabu Berduri, Sang Pendosa dan Kelam.*

Sebelum penulis bergabung dengan Forum Lingkar Pena, ia sudah beberapa kali berkontribusi dalam buku antologi puisi, diantaranya: *bicara dalam sajak, kumpulan puisi Nusantara, dan Aquarium dan Delusi* pada tahun 2016 bersama teman-teman penyair Indonesia di berbagai daerah.