

Pengaruh Beban Kerja dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah Xyz

Dina Permatasari¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: dinaps0202@gmail.com

²⁾ Email: asumbogo78@gmail.com

Abstract: This study aims to determine whether there is an influence between workload and the modernization of the tax administration system on the performance employees in the XYZ Government Office. This study uses a quantitative approach through distributing questionnaires to 100 XYZ Government Office employees. Hypothesis test results (*t* test) show that workload variables have a significant effect on employee performance variables. This is indicated by the value of *t* arithmetic of $3.375 > t$ table 1.984 which is greater than *t* table. Likewise, the modernization of the tax administration system variable has a significant effect on employee performance variables with *t* count of $4.855 > t$ table 1.984 which is greater than *t* table. The conclusion of this study is that the workload and modernization of the tax administration system have a significant effect on employee performance.

Keywords: workload, modernization of the tax administration system, employee performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara beban kerja dan modernisasi sistem administrasi perpajakan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pemerintah XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada 100 pegawai Kantor Pemerintah XYZ. Hasil uji hipotesis (uji *t*) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar $3,375 > t$ tabel 1,984 yang lebih besar dari *t* tabel. Demikian juga, modernisasi variabel sistem administrasi perpajakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan *t* hitung $4,855 > t$ tabel 1,984 yang lebih besar dari *t* tabel. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja dan modernisasi sistem administrasi perpajakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, modernisasi sistem administrasi perpajakan, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pajak merupakan suatu kewajiban bagi orang atau badan untuk menyerahkan sebagian dari kekayaan atau perbuatan yang memberikan kedudukan tertentu tetapi bukan karena suatu hukuman dan ditetapkan dengan peraturan hukum sehingga pelaksanaannya dapat dipaksakan

dan tidak mendapat imbalan jasa atau kontraprestasi. Penerimaan pajak terdiri dari Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM), Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Bea Materai, Bea Masukan dan Bea Cukai diharapkan dapat menggantikan peranan peminjaman luar negeri agar ketergantungan kepada pihak luar dapat dikurangi. Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah secara terus menerus

melakukan upaya ekstensifikasi Wajib Pajak dan Intensifikasi pemungutan dalam rangka meningkatkan penerimaan pajak menuju arah kemandirian pembiayaan pembangunan.

Untuk mencapai hal tersebut, tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai pelaksana. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Amstrong, 2004: 25).

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Berikut dibawah ini adalah kinerja karyawan berdasarkan jumlah wajib pajak terdaftar pada Kantor Pemerintah XYZ:

Tabel 1 Jumlah Wajib Pajak Periode 2014-2018

Tahun	Jumlah Wajib Pajak Pribadi	
	Terdaftar	Efektif
2014	85,732	80,133
2015	91,463	89,274
2016	94,711	92,891
2017	109,093	107,920
2018	110,453	109,754

Sumber: Kantor Pemerintah XYZ (2018)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir jumlah wajib pajak efektif masih dibawah jumlah wajib pajak terdaftar, artinya dari jumlah wajib pajak terdaftar dalam lima tahun terakhir masih ada wajib pajak yang belum memenuhi kewajiban perpajakannya berupa memenuhi kewajiban menyampaikan Surat Pemberitahuan (SPT) Masa atau Surat Pemberitahuan (SPT) Tahunan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sosialisasi pajak yang dilakukan oleh pegawai atau fiskus belum optimal.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dapat diukur berdasarkan kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya sebab kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan yaitu beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan adanya modernisasi sistem administrasi perpajakan.

Berdasarkan ur. Laporan kinerja ini merupakan salah satu alat untuk memacu peningkatan kinerja setiap unit yang ada di lingkungan Kantor Pemerintah XYZ dengan menggunakan Indikator Kinerja Utama (IKU). Secara rinci data target dan realisasi IKU dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Target dan Realisasi IKU Kantor Pemerintah XYZ Periode 2018

Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Indeks Capaian
Persentase realisasi penerimaan pajak	100%	78.31%	78.31
Indeks kepuasan publik atas layanan	4.23	4.01	94.80
Persentase kepatuhan WP Badan dan OP Non Karyawan	55%	54.73%	99.51
Indeks efektivitas peraturan	8	8.28	103.50
Persentase efektivitas kegiatan penyuluhan	60%	54.73%	92.22
Persentase penyampaian SPT melalui <i>e-Filing</i>	82%	82.78%	100.95
Persentase himbauan SPT yang selesai ditindaklanjuti	100%	93.45%	93.45
Persentase pencairan piutang pajak	66%	89.30%	135.30
Persentase data eksternal teridentifikasi	64%	63.01%	98.45
Persentase pejabat yang telah memenuhi standar kompetensi jabatan	94%	89.33%	95.03
Nilai Kinerja Organisasi (NKO)			99.05

Sumber : Kantor Pemerintah XYZ (2018)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar target yang ditentukan oleh Kantor Pemerintah XYZ belum tercapai, artinya bahwa kinerja karyawan Kantor Pemerintah XYZ pada tahun 2018 masih belum optimal. Tidak optimalnya kinerja karyawan pada Kantor Pemerintah XYZ dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu beban kerja dan modernisasi sistem administrasi perpajakan.

Seperti yang kita ketahui, sedikit atau banyaknya beban kerja yang diterima oleh karyawan harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun alangkah baiknya apabila beban kerja yang ada bisa diseimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan seimbangnya beban kerja dan kemampuan

karyawan juga dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

Berikut ini hasil kuesioner dari 30 responden mengenai beban kerja di KPP Pratama Jakarta Pulogadung :

Tabel 3 Analisa Beban Kerja

No	Pernyataan	Tidak	%	Ya	%
1	Waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target	8	27%	22	73%
2	Saya bersedia apabila diberikan pekerjaan tambahan	21	70%	9	30%
3	Saya mudah untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan	23	77%	7	23%
4	Saya bisa berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan	11	37%	19	63%
5	Saya bingung dengan tugas yang diberikan secara tiba-tiba	24	80%	6	20%

Sumber : Data primer (2019)

Berdasarkan tabel 1.3, terdapat 73% responden yang berpendapat waktu kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, 70% responden berpendapat tidak bersedia apabila diberikan pekerjaan tambahan, 77% responden berpendapat bahwa mereka sulit menyelesaikan pekerjaan tambahan, 63% responden merasa bahwa mereka bisa berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan dan 80% responden merasa bahwa mereka bingung dengan tugas yang diberikan secara tiba-tiba. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Kantor Pemerintah XYZ selalu mendapatkan tambahan pekerjaan dan merasa bingung dengan pekerjaan yang diberikan secara tiba-tiba.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan dengan melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pemerintah XYZ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penulisan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pemerintah XYZ?
2. Apakah modernisasi sistem administrasi perpajakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pemerintah XYZ?
3. Apakah beban kerja dan modernisasi sistem administrasi perpajakan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pemerintah XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pemerintah Kantor Pemerintah XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh modernisasi sistem administrasi perpajakan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pemerintah Kantor Pemerintah XYZ.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan modernisasi sistem admnisitrasi perpajakan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Kantor Pemerintah Kantor Pemerintah XYZ.

II. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini dapat di konstruksi sebagai strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam pengumpulan data analisis dengan pendekatan deduktif. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi, 2009:77).

Penggunaan pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada penelitian yang akan melihat pengaruh antara variabel beban kerja dan modernisasi sistem administrasi perpajakan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berusaha untuk menemukan kebenaran yang berlaku umum untuk topik yang diteliti dengan cara menemukan teori dan hipotesis yang sesuai dengan tema penelitian. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu Beban Kerja (X1), Modernisasi Sistem Administrasi Perpajaka (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:115) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

Kantor Pemerintah XYZ yang berjumlah 100 orang.

Sampel adalah sebagian populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (sensus), melihat jumlah populasi yang hanya berjumlah 100 orang maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2016:82), *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel ini lebih cocok untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Tabel 4 Definisi Operasional Variabel Beban Kerja

Variabel	Dimensi
Beban Kerja (X1) (Hasibuan, 2013).	1. Tuntutan Fisik 2. Tuntutan Tugas

Sumber: Dikembangkan oleh penulis (2019)

2. Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan

Menurut Diana Sari (2013:14) semenjak tahun 2002, Direktorat Jenderal Pajak (DJP) telah meluncurkan program perubahan (*change program*) atau reformasi administrasi perpajakan yang secara singkat disebut Modernisasi. Modernisasi perpajakan pada dasarnya merupakan perwujudan atau bagian dari reformasi perpajakan. Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan ialah adanya perubahan sistem administrasi dalam perpajakan yang akan membawa dampak pada pelayanan yang diterima oleh wajib pajak.

Tabel 5 Definisi Operasional Variabel Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan

Variabel	Dimensi
Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan (X2) (Diana Sari, 2013)	1. Memodernisasi kelembagaan 2. Memodernisasi peraturan 3. Memodernisasi teknologi informasi

Sumber: Dikembangkan oleh penulis (2019)

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 6 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi
Kinerja <i>Account Representative</i> (Y) (Mangkunegara, 2014)	1. Kualitas Kerja
	2. Kuantitas Kerja
	3. Tanggung Jawab
	4. Kerjasama
	5. Inisiatif

Sumber: Dikembangkan oleh penulis (2019)

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data survei (*Methods Survey*) yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek penelitian. Untuk memperoleh data primer, digunakan 4 (empat) cara perolehan datanya :

- 1) Observasi (Pengamatan Langsung) Yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung di Kantor Pemerintah XYZ untuk memperoleh data yang diperlukan.
- 2) Wawancara Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan berhadapan langsung dengan responden dan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan atau menyebarkan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Penulis memberikan pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada karyawan di Kantor Pemerintah XYZ.

- 4) Studi Kepustakaan Studi kepustakaan dilakukan untuk mencari berbagai teori dan asumsi yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian.

E. Metode Pengujian Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) valid dapat didefinisikan sebagai “Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2015:52). Dengan demikian untuk mengukur sesuatu harus dengan alat ukur yang tepat.

Menurut Supardi (2013:45), untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- 2) Jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r maka angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- 3) Nilai tabel r dapat dilihat pada $a = 5\%$ dan $db = n - 2$

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2015:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika memberikan nilai Cronbach alpha diatas 0,6 (Ghozali, 2015:45).

3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogrov-Smirnov of Fit Test* yang bertujuan untuk menguji hipotesis bahwa tidak ada yang beda antara dua buah distribusi atau untuk menentukan apakah data dari masing-masing variabel telah terdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas :

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Semakin tinggi VIF mengidentifikasi bahwa multikolinearitas diantara variabel independen semakin tinggi, dimana standar nilai VIF adalah 10, multikolinearitas terjadi jika nilai VIF melebihi 10. Sedangkan nilai *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Deteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka model

regresi dapat dikatakan terjadi gangguan multikolinearitas.

- 2) Jika nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

3.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtut waktu (*time series*) karena gangguan pada seorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya (Ghozali, 2015:68).

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Metode pengujian heteroskedastisitas yang digunakan adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X

adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar analisis :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

4.1 Uji Regresi Linier

Model analisis ini adalah bersifat kuantitatif digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Didalam penelitian ini penulis menggunakan uji regresi linier, yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari dua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Beban Kerja

X_1 = Variabel independen (Beban Kerja)

b_2 = Koefisien regresi Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan

X_2 = Variabel independen (Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan)

e = Kesalahan prediksi (*error*)

4.2 Uji t

Uji t adalah untuk menunjukkan apakah variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , yaitu dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika signifikansi $> 0,05$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_a ditolak.

2) Jika signifikansi $< 0,05$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_a diterima.

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (5%), berarti suatu kesimpulan memiliki peluang kesalahan sebesar 5% dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

4.3 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji hipotesis serentak ini membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada keyakinan tertentu. Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusannya :

a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a tidak diterima (tidak terdapat pengaruh)

b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima (terdapat pengaruh)

Besarnya F_{tabel} dapat diperoleh dari tabel distribusi. Tabel distribusi F dicari pada alpha (α) 5% dengan df_1 (pembilang) = $(k-1)$ dan df_2 (penyebut) = $(n-k)$, dimana n adalah banyaknya observasi (sampel) dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat.

4.4 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen dapat dihitung dengan Koefisien Determinasi (R^2).

Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya, nilai R² sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, kemudian dikalikan dengan 100%. Perhitungan koefisien determinasi dapat diuraikan dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
 r = koefisien korelasi

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.19857019
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.057
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 yaitu 0,168 > 0,05. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual dalam penelitian ini telah berdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Mutlikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	0.521	1.92
	Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan	0.521	1.92

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

Dari output diatas, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki nilai

tolerance > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, yaitu variabel Beban Kerja dengan nilai *tolerance* sebesar 0,521 dan nilai *VIF* sebesar 1,920. Dan variabel Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan dengan nilai *tolerance* sebesar 0,521 dan nilai *VIF* sebesar 1,920. Sehingga dapat ditarik kesimpulan antara variabel bebas yang terdapat dalam model menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

C. Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.728

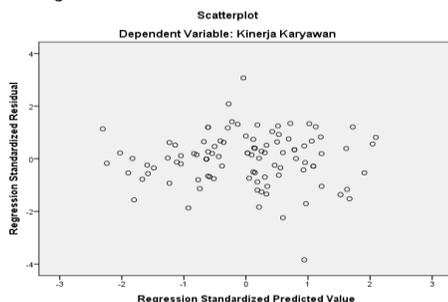
a. Predictors: (Constant), Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

Berdasarkan hasil tabel 4.16, bahwa nilai DW 1,728 terletak diantara dU dan 4-dU. Jika $dU < DW < 4 - dU$ ($1,7152 < 1,728 < 2,2848$), maka keputusannya adalah tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

D. Uji Heteroskedatisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedatisitas didalam model regresi ini.

E. Uji Regresi Linier

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
1	(Constant) 7.518
	Beban Kerja 0.317
	Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan 0.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh nilai a sebesar 7,518; b₁ sebesar 0,317; dan b₂ sebesar 0,543. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y (\text{Kinerja}) = 7,518 + 0,317 \text{ Beban Kerja} + 0,543 \text{ Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan} + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 7,518; artinya jika variable Beban Kerja (X1), dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan (X2) nilainya adalah 0, maka Kinerja

- Karyawan (Y) bernilai positif sebesar 7,518.
- 2) Koefisien regresi variable Beban Kerja (X1) sebesar 0,317; artinya jika variabel Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan (X2) nilainya tetap dan Beban Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,317.
 - 3) Koefisien regresi variable Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan (X2) sebesar 0,543; artinya jika variabel Beban Kerja (X1) nilainya tetap dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan (X2) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,543.

F. Uji t

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.451 0.15
	Beban Kerja	3.375 0.001
	Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan	4.855 0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= t_{(\alpha/2) (n-k-1)} \\
 &= t_{(0,05/2) (100-2-1)} \\
 &= t_{(0,025) (97)} \\
 &= 1,984
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Variabel Beban Kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,001

yang artinya lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar $3,375 > t_{\text{tabel}}$ 1,984 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H1 diterima, yang artinya secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Variabel Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dengan t_{hitung} sebesar $4,855 > t_{\text{tabel}}$ 1,984 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H2 diterima, yang artinya secara parsial Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

G. Uji F

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1	Regression	55.342 .000 ^b
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan, Beban Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= F_{\text{tabel} (k-1) (n-k)} \\
 &= F_{(3-1) (100-3)} \\
 &= F_{(2) (97)} \\
 &= 3,09
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui besarnya signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan F_{hitung} sebesar $55,342 > F_{\text{tabel}}$ 3,09; maka H3 diterima, artinya bahwa Beban Kerja dan Modernisasi Sistem Administrasi

Perpajakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R Square	Adjusted R Square
1	0.533	0.523

a. Predictors: (Constant), Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data primer, SPSS 24

Dari hasil pengolahan koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,523; artinya Beban Kerja dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan mampu menjelaskan variasi dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 52,3%. Sedangkan sisanya sebesar 47,7% mampu dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

I. Deskripsi Profil Responden

1. 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 14 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	64	64%
Wanita	36	36%
Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jenis kelamin pria lebih mendominasi dengan jumlah responden sebanyak 64 responden atau sebesar 64% dan sebanyak 36 responden atau sebesar

36% adalah responden berjenis kelamin wanita. Hal ini menggambarkan kondisi dimana pegawai Kantor Pemerintah XYZ didominasi oleh pria dibandingkan wanita.

2. Usia Responden

Tabel 15 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
22 - 30 Tahun	48	48%
31 - 46 Tahun	25	25%
47 - 55 Tahun	21	21%
> 56 Tahun	6	6%
Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan usia 22 sampai 30 tahun berjumlah 48 responden atau 48%, usia responden 31 sampai 46 tahun berjumlah 25 responden atau 25%. Usia 47 sampai 55 tahun berjumlah 21 responden atau 21% dan usia diatas 56 tahun berjumlah 6 responden atau 6%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Pemerintah XYZ rata-rata adalah pegawai yang berusia 22 sampai 30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir Reponden

Tabel 16 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
D1 - D3	15	15%
S1	76	76%
Pasca Sarjana	9	9%
Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan table diatas terlihat bahwa responden dengan pendidikan pendidikan terakhir D1-D3 berjumlah 15 responden atau sebesar 15%, pendidikan terakhir S1 berjumlah 76 responden atau sebesar 76% dan pendidikan terakhir Pasca Sarjana berjumlah 9 responden atau sebesar 9%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Pemerintah XYZ rata-rata adalah pegawai yang berpendidikan terakhir S1.

4. Penghasilan Perbulan Responden

Tabel 17 Responden Berdasarkan Penghasilan Perbulan

Penghasilan Perbulan	Jumlah	Persentase
< Rp 2.000.000	0	0
Rp 2.000.000 - Rp 5.000.000	64	64%
Rp 5.000.000 - Rp 10.000.000	24	24%
> Rp 10.000.000	12	12%
Jumlah	100	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden dengan penghasilan dibawah Rp 2.000.000 tidak terdapat responden, penghasilan Rp 2.000.000 sampai Rp 5.000.000 berjumlah 64 responden atau sebesar 64%, penghasilan Rp 5.000.000 sampai Rp 10.000.000 berjumlah 24 responden atau sebesar 24% dan penghasilan diatas Rp 10.000.000 berjumlah 12 responden atau sebesar 12%. Hal ini membuktikan bahwa pegawai Kantor Pemerintah XYZ rata-rata adalah pegawai yang berpenghasilan Rp 2.000.000 sampai Rp 5.000.000.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan serta pengujian yang telah dilakukan peneliti,

maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Variabel Beban Kerja dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Yogyakarta: Tugu.
- Departemen Dalam Negeri. (2008). *PerMendagri No.12 tahun2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negri dan Pemerintah Daerah Jakarta*. Jakarta.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariial dengan Program IBM SPSS 23.00, Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sari, D. (2013). *Konsep Dasar Perpajakan*. Bandung: PT Refika Adimata
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta : Change Publication.