

Hubungan antara evaluasi dan kompensasi kerja pegawai dengan motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak pada kantor pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cempaka Putih

Johny Hiryansyah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=111602&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara evaluasi dan kompensasi kerja pegawai terhadap motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Cempaka Putih. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Desain penelitian menggunakan tes korelasi dan melibatkan 100 sampel (responden) yang diambil berdasarkan teknik sensus. Data yang diperoleh dianalisis dengan rumus korelasi Rank Spearman yang perhitungannya dilakukan dengan program SpSS versi 12.

Teori yang mendasari adanya hubungan antara evaluasi dan kompensasi kerja dengan motivasi dijelaskan oleh Frederick Herzberg dalam Usmara A, (2006: 35-36), motivasi ditentukan oleh dua faktor yaitu motivator, yang meliputi prestasi, pengakuan atas prestasi, kerja itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan atau kemajuan; dan hygiene atau bukan motivator, yang meliputi kebijakan, administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, gaji, status dan rasa aman. berdasarkan teori dari Neal Jr, (2004:1) ketrampilan kerja dari karyawan ditentukan oleh evaluasi dan kompensasi.

Hasil uji korelasi dengan formula Rank Spearman menunjukkan adanya hubungan yang cukup dan signifikan antara evaluasi pegawai dengan motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak, koefisien korelasi yang didapat 0,676 dan $p < 0,05$. Hubungan antara kompensasi pegawai dan motivasi pegawai dalam melayani wajib pajak signifikan tapi kurang kuat, koefisien korelasi yang didapat 0,290 dan $p < 0,05$. Oleh karena itu, perlu diadakan perbaikan dalam sistem evaluasi dan kompensasi pegawai agar motivasi pegawai dalam melayani pegawai semakin meningkat. Dengan cara memberikan sistem evaluasi yang lebih obyektif dan lebih transparan. Sistem kompensasi juga harus dikembangkan dengan jaminan kesehatan dan perumahan yang cukup.

<hr>

The research aim to explain the relationship between job evaluation with officer motivation in serving the taxpayer at Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Cempaka Putih and to explain the relationship between compensation with employees motivation in serving the taxpayer at Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Cempaka Putih. This research use survey method with questionnaire which have been tested by validity and reliability test. Design research using correlational by entangling 100 samples which are chosen by census technique. Datas analyzed with Rank Spearman formula which operated by SpSS version of 12.

The teory which support the relationship between job evaluation and compensation to employees motivation is explained by Frederick Herzber in Usmara A (2006: 35-36), motivation is generated by two factors, the first factor is motivators, including: self achievement, confession of the achievement, job itself, responsibility dan development potention; and hygiene or contra motivator, including: policy, organizational

administration, observation, interpersonal relation, condition of job/activity, salary, security and status. Pursuant to theory from Neal Jr, (2004:1) motivation of employees determined by compensation and evaluation.

Result of correlation test with Rank Spearman formula indicates the existence of significant and moderate relationship between job evaluation and officer motivation in serving the taxpayer, the correlation coefficient is 0. 676 and $P < 0.05$. The relationship between compensation and officer motivation in serving is signifikan but less strong, the correlation coefficient is 0. 290 and $P < 0.05$..Therefore, the evaluation and compensation system is required to be better performed so that the officer motivation in serving the taxpayer can be progressively increasing. It can be reached by developing an objective and more transparent evaluation system. Compensation system also have to be developed with health guarantee and good housing compensation.