

MEN

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**ANALISIS INSENTIF DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEBERHASILAN KARYAWAN DALAM PENGUMPULAN PAJAK
PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PALEMBANG ILIR TIMUR**



Diajukan Oleh :

**RIAS TUNTASSARI
NIM: 01033110066**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

.1/1

S
336.24
Tun.
a
2007

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA



SKRIPSI

15857
16219.

**ANALISIS INSENTIF DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEBERHASILAN KARYAWAN DALAM PENGUMPULAN PAJAK
PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PALEMBANG ILIR TIMUR**



Diajukan Oleh :

**RIAS TUNTASSARI
NIM: 01033110066**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi
2007**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RIAS TUNTASSARI
NIM : 01033110066
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : ANALISISINSENTIF DAN HUBUNGANNYA DENGAN
KEBERHASILAN KARYAWAN DALAM
PENGUMPULAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN
PAJAK PALEMBANG ILIR TIMUR.

PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 18 April 2007 Ketua

: 
Drs. Supardi.A. Bakri, MPA

Tanggal 18 April 2007 Anggota

: 
Drs. M.Kosasih Zen, Msi

MOTTO :

“THINK POSITIVE AND FREE YOUR MIND “

Kupersembahkan bagi :

★ **Orangtua Tercinta**

★ **Mba Dyah & Mas Heri, Rayhan dan Aurum**

★ **Orang-orang Terkasih**

★ **Almameter-ku**

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini mengambil judul “Analisis Insentif dan Hubungannya Dengan Keberhasilan Karyawan Dalam Pengumpulan Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur”. Penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Landasan Teori, Bab III Gambaran Umum Hasil Penelitian, Bab IV Analisis dan Pembahasan, dan Bab V Kesimpulan dan Saran.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian akhir, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen organisasi dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen SDM.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amien.

Penulis,

Rias Tuntassari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-NYA, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisa Insentif dan Hubungannya dengan Keberhasilan Karyawan dalam Pengumpulan Pajak Pada Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur. Skripsi ini takkan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Prof. Dr. Ir.H Zainal Ridho Djafar, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Dr. Syamsurijal, AK, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Supardi A. Bakri, MPA selaku Pembimbing Skripsi I.
5. Drs. M. Kosasih Zen, Msi selaku Pembimbing Skripsi II.
6. Semua Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Pimpinan dan Staf Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur, yang telah berkenan memberikan data-data untuk penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah memberikan cinta kasih dan semangatnya untukku sehingga aku bisa selesai kuliah dan menyelesaikan skripsi ini meski dengan sedikit tertatih –tatih.
9. Mba Diah dan Mas Heri yang telah banyak membantuku dalam segala hal, memberikan dukungan dan motivasi selama aku kuliah, dan memberikan banyak nasihat buatku.
10. Si Mungil Rayhan dan Aurum, Azis, Mbah Mukri, Mba Ira, Mas Tabah, meskipun kalian jauh disana kalian tetap berperan sebagai penyalu semangatku, dan juga pembangkit motivasiku.

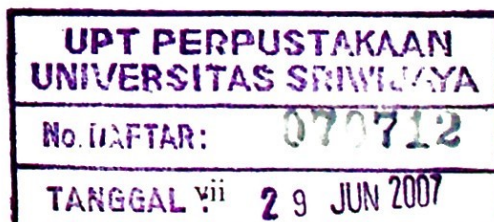
11. Sahabatku, Novi Afdila, SE yang selama ini selalu perhatian, baik dan mendukung aku untuk melakukan banyak hal positif dan juga memberikan support untuk cepet2 nyelesaiin skripsi ini. Terimakasih atas bagi-bagi saran dan ceritanya.
12. Sahabatku Nia Rama, SE makasih karena kamu udah nemenin aku buat hari-hariku di Kampus Layo dan selalu kasih masukan, perhatian, dan banyak cerita buatku, trim's atas ketulusannya selama ini.
13. Sahabatku Maria, makasih sekali atas segala kritik saran, support dan spirit yang telah diberikan, sangat berguna lho! Makasih juga karna udah mau mendengarkan cerita-ceritaku selama ini.
14. Teman-temanku Fifit (yang selalu tulus dan siap menolong), Yathie (yang selalu semangat dan ceria), Yendi (makasih atas motivasi yang diberikan), Ria Okto, Indah, Santi, Mahis, Sholin, Iyus, Beni, Belka, Arizal, Nia , Lia, Harika, Rintis dan teman teman manajemen lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-satu, trimakasih banyak atas bantuan dan motivasi yang diberikan.
15. Adik-adik tingkatku yang manis: Kiki, Desmi, Ratih, Ririn, Yeni, Maya, Indah semoga tetep jadi adik yang manis dan cepat ngerasain berjuang nyelesaiin skripsi.
16. Dan semua pihak yang telah banyak membantu, terimakasih
Semoga Allah SWT membalas budi baiknya dan memberikan keberkahan kepada kita semua. Amin.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Perumusan Masalah.....	7
1.3	Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
	1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
	1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4	Kerangka Pikir.....	9
1.5	Kerangka Konseptual	9
1.6	Metodologi Penelitian.....	10
	1.6.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
	1.6.2 Objek Penelitian.....	10
	1.6.3 Variabel Penelitian.....	10
	1.6.4 Pengukuran Variabel.....	10
	1.6.5 Metode Sampel.....	11
	1.6.6 Metode Pengambilan Data.....	13
	1.6.7 Metode Analisa.....	14
1.7	Sistematika Pembahasan.....	15



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1	Kompensasi.....	17
2.1.1	Pengertian.....	17
2.1.2	Pembagian Kompensasi.....	18
2.1.3	Tujuan dan Pentingnya Kompensasi.....	21
2.1.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	22
2.1.5	Waktu Pembayaran Kompensasi.....	23
2.2	Upah Insentif.....	23
2.2.1	Pengertian.....	23
2.2.2	Jenis-jenis Insentif.....	24
2.2.3	Bentuk-Bentuk Insentif.....	24
2.3	Teori Upah Insentif.....	25
2.3.1	Piece Rate.....	25
2.3.2	Time Bonuse.....	26
2.4	Jenis Rencana Insentif.....	27
2.4.1	Insentif Untuk Karyawan Koperasi.....	27
2.4.2	Insentif Untuk Para Manajer dan Eksekutif.....	29
2.4.3	Insentif Untuk Para Penjual.....	30
2.4.4	Insentif Untuk Para Profesional lain.....	31
2.4.5	Rencana Insentif di Seluruh Organisasi.....	32
2.5	Karakteristik Keberhasilan Program Insentif.....	33

BAB III

GAMBARAN UMUM HASIL PENELITIAN

3.1	Sejarah Singkat.....	35
3.2	Visi dan Misi.....	36
3.3	Struktur Organisasi.....	37
3.4	Tugas dan Fungsi.....	40
3.5	Uraian Tugas Kepala Kantor dan Kepala Seksi.....	41
3.6	Komposisi Karyawan.....	45
3.7	Sistem Penggajian dan Pemberian Insentif.....	46

3.8	Keberhasilan Karyawan Dalam Pengumpulan Pajak.....	48
3.9	Wilayah dan Cara Penagihan.....	50

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1	Analisa Kualitatif.....	53
4.1.1	Analisis Kuesioner.....	53
4.2	Analisa Kuantitatif.....	78
4.2.1	Analisis Regresi.....	79
4.2.2	Analisis Korelasi.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rencana dan Realisasi Pajak (2002-2006).....	6
Tabel 1.2	Besarnya Insentif Yang Diterima karyawan.....	6
Tabel 1.3	Populasi dan Sampel.....	12
Tabel 3.1	Komposisi Karyawan Pada KPP Palembang Ilir Timur.....	44
Tabel 3.2	Daftar Gaji Karyawan Pada KPP Palembang Ilir Timur.....	46
Tabel 3.3	Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan Pada Seksi..... Penagihan.....	48
Tabel 3.4	Rencana dan Realisasi Pajak.....	48
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.1.....	54
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No 2.....	55
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.3.....	56
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.4.....	57
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.5.....	58
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.6.....	59
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.7.....	60
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.8.....	61
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.9.....	63
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.10.....	64
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.11.....	65
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.12.....	66
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.13.....	67
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.14.....	68
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.15.....	69
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.16.....	70
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.17.....	71
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.18.....	72

Tabel 4.19	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.19.....	73
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Terhadap Daftar Pertanyaan No.20.....	74
Tabel 4.21	Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan Pada Seksi Penagihan.....	76
Tabel 4.22	Regresi dan Korelasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Proses Manajemen Pemberian Imbalan.....	4
Gambar 1.2	Kerangka Konseptual.....	9
Gambar 2.1	Sistem Imbalan/Kompensasi Total.....	20
Gambar 3.1	Struktur Organisasi KPP Palembang Ilir Timur.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi pada saat ini dituntut untuk menerapkan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya yang ada dengan sebaik-baiknya. Manajer dikatakan efektif bila ia dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila ia mencapai keluaran (hasil, produktivitas, performance) lebih tinggi dibandingkan dengan masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang atau waktu). Sedangkan pengertian manajemen ialah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹

Sumber daya organisasi terdiri dari *asset tangible* (berwujud), maupun *asset intangible* (tidak berwujud) seperti kemampuan organisasi, proses organisasi, atribut-atribut perusahaan, informasi dan pengetahuan. Sumber daya manusia merupakan sumber dari pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah oleh perusahaan dari waktu ke waktu dan perusahaan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar perusahaan agar selalu memiliki keunggulan kompetitif. SDM merupakan sumber keunggulan

¹ Drs.H.Malayu Hasibuan,Manajemen,Bumi Aksara,2001.hal 2

kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, ketrampilan, karakter personal serta proses intelektual dan kognitif².

Istilah manajemen SDM mengacu pada aktivitas-aktivitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Selama dekade terakhir, manajemen SDM telah melepaskan citra personalia lamanya dan memperoleh pengakuan sebagai pemain vital dalam strategi perusahaan. Riset telah membuktikan bahwa manajemen SDM yang efektif memiliki dampak positif atas kinerja organisasi, termasuk meningkatnya produktivitas karyawan dan menguatnya kinerja keuangan.³

Dalam perusahaan / organisasi / instansi yang menjadi bentuk dari SDM adalah karyawan, tenaga kerja, atau pegawai. Karyawan merupakan SDM yang penting karena ia mendukung perusahaan dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk melakukan pengelolaan SDM yang tepat sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dengan maksimal.

Pada dasarnya seorang karyawan yang bekerja menginginkan balas jasa atau imbalan yang layak. Dari balas jasa / kompensasi ini mereka mengharapkan agar kebutuhan terpenuhi untuk menimbulkan ketenangan di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dan selain itu perusahaan perlu memperhatikan agar motivasi kerja lebih meningkat dengan memberikan imbalan berupa tambahan gaji atau upah berbentuk insentif yang didasarkan atas prestasi kerja yang dimiliki dan menghasilkan di atas

² www.yahoo.com

³ Richard.L.Daft, Manajemen, Edisi Kelima, Erlangga,2002, hal 508

standar yang ditentukan. Besar kecil pemberian insentif tergantung skill atau pangkat masing-masing karyawan. Faktor upah/gaji bagi seorang karyawan merupakan masalah pokok, karena dengan gaji yang memadai mereka bisa memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarganya.

Strategi pengupahan organisasi merupakan komponen kunci strategi perusahaan, karena biaya mempekerjakan staf merupakan hal terbesar dalam neraca pembayaran meskipun sebenarnya memiliki arti yang lebih. Yang seringkali terlewat adalah bahwa cara pembayaran upah dan fasilitas pegawai akan mengirimkan pesan yang kuat bagi mereka, dan karena itu juga kepada para pemegang saham dan publik pada umumnya.⁴

Armstrong & Murlis menyatakan bahwa strategi pemberian imbalan atau kompensasi harus:⁵

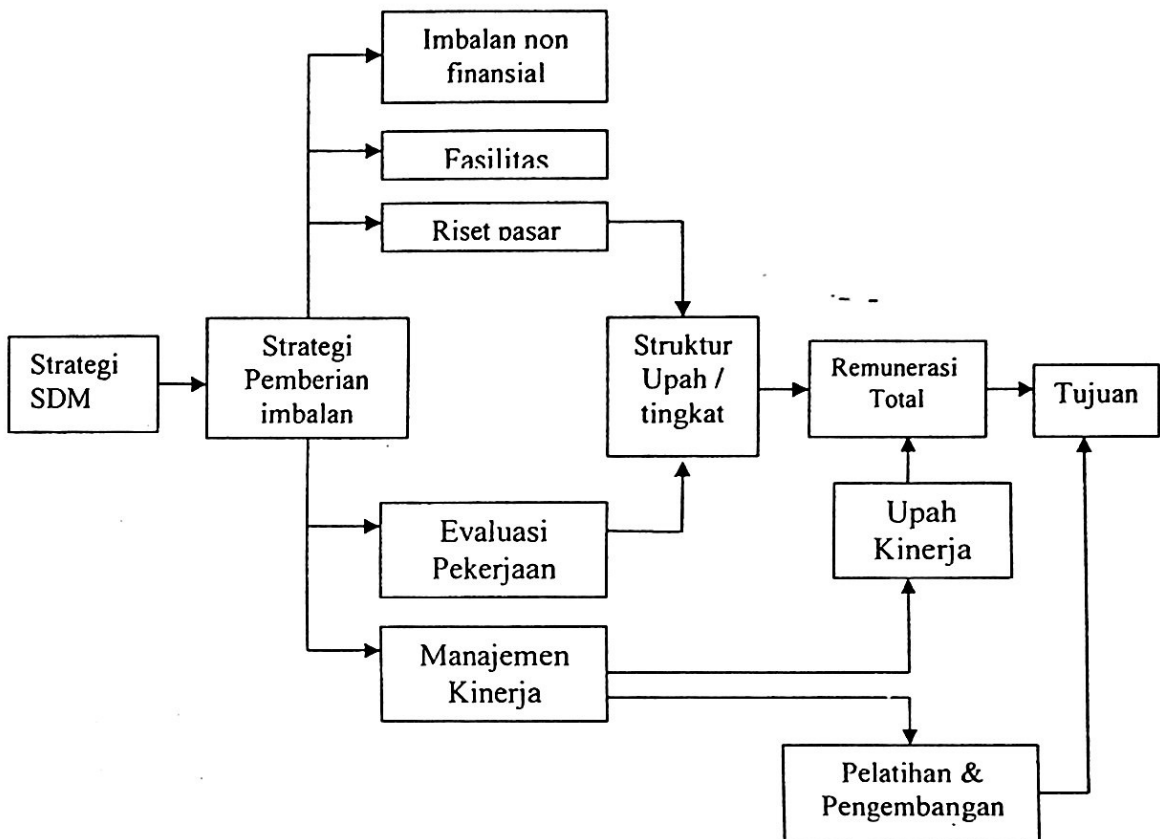
- sama dengan dan menunjang nilai dan norma korporasi.
- berasal dari strategi dan tujuan akhir bisnis.
- dihubungkan dengan kinerja organisasi.
- mendorong dan menunjang perilaku yang diinginkan di semua tindakan.
- sesuai dengan gaya manajemen yang diinginkan.
- memberikan sisi kompetitif yang diperlukan untuk menarik minat dan mempertahankan keahlian tingkat tinggi yang dibutuhkan organisasi.
- berdasar kenyataan pasar perburuhan.

Di bawah ini gambar Proses Manajemen Pemberian Imbalan :

⁴ Barry Cushway, Human Resource Management. PT Elex Media Computindo, 1996, hal 159

⁵ ib.id, hal 160

Gambar 1.1
Proses Manajemen Pemberian Imbalan



Sumber : Diadaptasi dari Hay Management Consultant.

Upah insentif merupakan bagian dari kompensasi langsung. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja .

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pimpinan yang cakap selalu memperhatikan prestasi kerja setiap individu bawahannya, supaya ia dapat memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi gairah kerja mereka itu.

Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur yang berada di Jalan Kapten A.Rivai No. 4 Palembang merupakan unit pecahan dari kantor Pelayanan Pajak Palembang Utara yang mempunyai daerah administratif kerja meliputi Kec. Ilir Timur I, Kec. Ilir Timur II, Kec. Sako, Kec. Kemuning dan Kec. Kalidoni, dalam pelaksanaan tugasnya bertanggungjawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah III DJP Sumbagsel yang berkedudukan di Palembang. Tugas dari kantor ini ialah melaksanakan pelayanan, pengawasan administratif dan pemeriksaan sederhana terhadap Wajib Pajak dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu fungsinya ialah menyajikan informasi perpajakan. Dibawah ini adalah tabel mengenai rencana & realisasi pajak dan data insentif pada instansi tersebut :

Tabel 1.1
Rencana dan Realisasi Pajak
Tahun 2002 – 2006

Tahun	Rencana	Realisasi
2002	Rp 704.785.840	Rp 864.468.310
2003	Rp1.062.958.800	Rp 873.098.050
2004	Rp1.004.037.860	Rp 666.659.520
2005	Rp 844.133.130	Rp 661.277.790
2006	Rp 928.306.240	Rp 913.830.940

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur

Untuk meningkatkan realisasi pajak seperti diatas, sebelumnya tentu ada insentif yang diberikan kepada karyawan, yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Besarnya Insentif Yang Diterima Karyawan
Periode Tahun 2006

Bulan	Jumlah Insentif
Januari	Rp 134.066.786
Februari	Rp 134.489.735
Maret	Rp 133.048.291
April	Rp 140.280.056
Mei	Rp 142.100.391
Juni	Rp 141.880.432
Juli	Rp 141.253.981
Agustus	Rp 141.540.890
September	Rp 142.163.723
Oktober	Rp 140.256.855
Nopember	Rp 129.118.269
Desember	Rp 137.539.437
Total	Rp 1.657.738.846

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur

Dari kedua tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya insentif yang diterima karyawan mungkin tidak terlalu berhubungan dengan realisasi pajak , karena realisasi pajak empat tahun terakhir lebih kecil dibandingkan dengan rencananya. Selain itu juga insentif yang dibayarkan pada karyawan kantor tidak berdasarkan prestasi kerjanya .

Menurut pengamatan penulis, keadaan diatas tidak mendorong tercapainya rencana pajak yang ditargetkan karena insentif yang diberikan kepada karyawan tidak berdasar pada prestasi kerja, insentif yang diberikan hanya berupa tunjangan / bonus yang diberikan secara rutin / teratur sebulan sekali. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu tulisan berbentuk skripsi dengan judul :

“ ANALISIS INSENTIF DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEBERHASILAN KARYAWAN DALAM PENGUMPULAN PAJAK PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PALEMBANG ILIR TIMUR “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahannya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan pemberian upah insentif dengan keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak ?



1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah ada hubungan dan pengaruh antara pemberian upah insentif dengan kinerja karyawan dalam hal ini ialah keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak.
2. Mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan upah insentif.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Perusahaan

Untuk informasi bagi pimpinan instansi dalam pengembangan dan pengelolaan karyawan dan untuk membantu pimpinan dalam mengambil keputusan guna memperbaiki kinerja organisasi.

2. Bagi Masyarakat Akademik

Bagi mereka yang akan melakukan penelitian lebih lanjut maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dan sebagai bahan perbandingan yang lebih baik.

1.4 Kerangka Pikir

Sebelum melakukan penelitian tentang upah insentif, maka dipelajari lebih dahulu apa itu upah insentif, teori-teori tentang insentif dan hal-hal yang berhubungan dengan insentif. Untuk dapat mengetahui lebih banyak tentang teori upah insentif dapat dilihat pada landasan teori pada bab kedua dari penelitian ini.

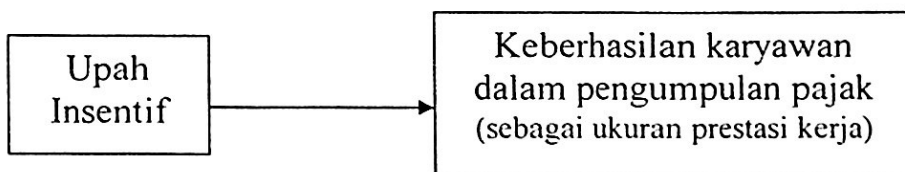
Setelah memahami arti dari insentif, lalu penelitian dapat dilakukan dengan penelusuran instrument penelitian yang akan dipergunakan, proses berikutnya ialah mengumpulkan data yang berhubungan dengan insentif dan kinerja. Setelah data terkumpul baru melakukan analisis singkat agar diketahui hubungan dan pengaruh dari insentif terhadap kinerja karyawan, baru mengadakan analisis secara keseluruhan dengan rumus regresi. Setelah analisa data selesai lalu dibuat kesimpulan dan saran berdasarkan analisa kualitatif dan kuantitatif.

1.5 Kerangka Konseptual

Penelitian ini adalah tentang insentif dan hubungannya dengan keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak (yang merupakan ukuran dari prestasi kerja).

Kerangka konseptualnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.2
Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh Peneliti.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Penelitian

Supaya penelitian ini tidak menyimpang dari bahasan utama dan karena keterbatasan kemampuan penulis maka penulis akan memberikan batasan yaitu hanya sebatas insentif dan hubungannya serta pengaruhnya terhadap keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak.

1.6.2 Objek Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur, yang beralamat di Jalan Kapten A. Rivai No. 4 Palembang.

1.6.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dependen (tidak bebas) yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak.
2. Variabel independen (bebas) yaitu upah insentif yang diberikan.

1.6.4 Pengukuran Variabel

Variabel diukur dengan menggunakan skala likert dengan kategori sebagai berikut :

- 1 : Sangat tidak setuju.
- 2 : Tidak Setuju.
- 3 : Kurang setuju.
- 4 : Setuju.
- 5 : Sangat setuju.

1.6.5 Metode Sampling

Populasi dari penelitian ini berjumlah 95 karyawan. Penentuan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin sebagai berikut ;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad N = 95$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = % kelonggaran (10%).

Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{95}{1 + 95(0,1)^2} = 48,7 = 49$$

Penentuan jumlah sampel pada masing-masing unit kerja dilakukan secara proposional stratified random sampling, dimana besar kecilnya jumlah responden untuk setiap unit kerja tergantung pada ukuran relatif populasi masing-masing unit kerja. Cara menentukan sampelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Populasi dan Sampel

No	Unit Kerja	A Jumlah Populasi	B % Populasi ($(A: \sum A) \times 100\%$)	C Jumlah Sampel ($B \times n$)
1	Kepala KPP	1	1,05%	0
2	Subbag.Umum	11	11,57%	6
3	Pengolahan Data & informasi	7	7,36%	4
4	Tata Usaha Perpajakan	13	13,68%	7
5	Seksi PPH.OP	10	10,52%	5
6	Seksi PPH Badan	9	9,47%	5
7	Seksi Pemotongan & Pemungutan PPH	10	10,52%	5
8	Seksi PPN& PTL	12	12,63%	6
9	Seksi Penagihan	6	6,31%	3
10	Seksi Penerimaan Keberatan	11	11,57%	6
11	KP4	5	5,26%	2
	Total	95	100%	49

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Palembang Ilir Timur

1.6.6 Metode Pengambilan Data

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil langsung dari perusahaan itu sendiri. Meliputi Gambaran umum perusahaan dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian, dan juga penyebaran kuesioner serta wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah pengumpulan data dengan mempelajari masalah yang berhubungan dengan objek yang diteliti bersumber dari buku-buku pedoman, literature yang disusun oleh para ahli yang berhubungan dengan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan sumber ilmu pengetahuan lain yang relevan.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Riset Kepustakaan

Yaitu pengumpulan data melalui buku-buku literature , artikel, buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

b. Riset Lapangan

Pada penelitian lapangan ini penulis melakukan pengumpulan data melalui :

i. Kuesioner

Yaitu penyebaran kuesioner tentang upah insentif dan keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak.

ii. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan beberapa pertanyaan yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

1.6.7 Metode Analisis

Teknik yang digunakan untuk menganalisa penelitian ini ialah teknik analisis kuantitatif dan kualitatif.

Teknik analisis kuantitatifnya menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kedua variable tersebut, dipakai rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (keberhasilan karyawan dalam pengumpulan pajak).

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

X = variabel independen (penilaian karyawan tentang upah insentif).

$$\text{Rumus } a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$\text{Rumus } b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk menentukan kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$\text{Rumus } r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Sedangkan teknik analisis kualitatifnya adalah dengan melihat hasil analisis kuantitatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat kualitatif yang menunjukkan hubungan variabel yang dianalisis.

1.7 Sistematika Pembahasan

Secara sistematis isi dari skripsi ini ialah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan memberikan penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka pikir, metodologi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan memaparkan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi, insentif dan teori-teorinya.

BAB III GAMBARAN UMUM HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan diberikan gambaran umum tentang sejarah singkat instansi, visi dan misi, tugas instansi, tugas masing-masing kepala seksi, struktur organisasi, sistem penggajian dan pemberian upah insentif.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai sejauh mana pengaruh hubungan dari variabel bebas dan variabel tidak bebas yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Ini merupakan bab terakhir dimana akan ditarik kesimpulan dari uraian bab-bab sebelumnya, dan berdasarkan kesimpulan tersebut akan dikemukakan saran saran yang mungkin bermanfaat bagi objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Nazaruddin, **Materi Pelatihan Manajemen Ketenagakerjaan Bagi Karyawan PT. PUSRI**, LPM Universitas Sriwijaya, 1999.
- Buchari, Alma, **Pengantar Bisnis**, Edisi Revisi, CV Alfabheta, Bandung, 2002.
- Cushway, Barry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Elex Media Computindo, Jakarta, 1996.
- Daft, Richard.L, **Manajemen**, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 2002.
- Dessler, Garry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta, 1998.
- Malayu SP, Hasibuan, **Manajemen**, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- , **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Tb. Sjafri, Mangkuprawira, **MSDM Strategik**, Ghalia Indonesia, 2003.
- Schuller, Randall, **Manajemen SDM Dalam Menghadapi Abad 21**, Jilid 2, Erlangga, Jakarta, 1999.