

Pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

Ilyan Sandrian Fahmi^{1*}, Anggi Pasca Arnu²
Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: 1710631020012@student.unsika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 106 responden yang merupakan pegawai Kanwil DJP Jabar II dengan teknik pengambilan sampel *Propotionate Stratified Random Sampling*. Adapun analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji *f* dan uji *t*. Hasil analisis deskriptif penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan variabel etos kerja terhadap variabel kinerja terdapat pengaruh positif. Hasil dari analisis verifikatif menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,129 atau 12,9%, variabel pengawasan memiliki pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,085 atau 8,5%, dan variabel etos kerja memiliki pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 0,097 atau 9,7%. Kemudian berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa dalam pengujian hipotesis maka tolak H_0 , yang artinya pengawasan dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II.

Kata Kunci: Pengawasan; etos kerja; kinerja pegawai

The influence of supervision and work ethic on employee performance

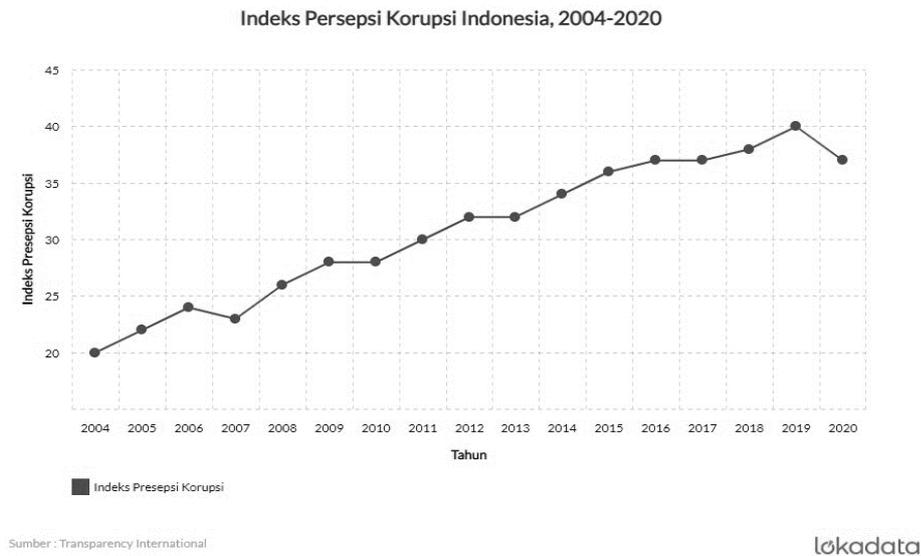
Abstract

*This study aims to determine the effect of supervision and work ethic on employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Taxes West Java II. The research method used is descriptive and verification with a quantitative approach. The sample in this study has as many as 106 respondents who are employees of the West Java Regional Office of DJP II with the sampling technique of Propionate Stratified Random Sampling. The analysis used is multiple regression analysis and hypothesis testing using *f* test and *t* test. The results of the descriptive analysis of this study indicate that the supervisory variable and the work ethic variable on the performance variable has a positive influence. The results of the verification analysis show that the supervisory variable and work ethic have a joint effect on employee performance with a coefficient of determination of 0.129 or 12.9%, the supervisory variable has a positive and significant partial effect on employee performance with a coefficient of determination of 0.085 or 8, 5%, and the work ethic variable has a positive and significant partial effect on employee performance with a coefficient of determination of 0.097 or 9.7%. Then based on these results it can be stated that in testing the hypothesis, reject H_0 , which means that supervision and work ethic influence employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Taxes West Java II.*

Keywords: *Supervision; work ethos; employee performance*

PENDAHULUAN

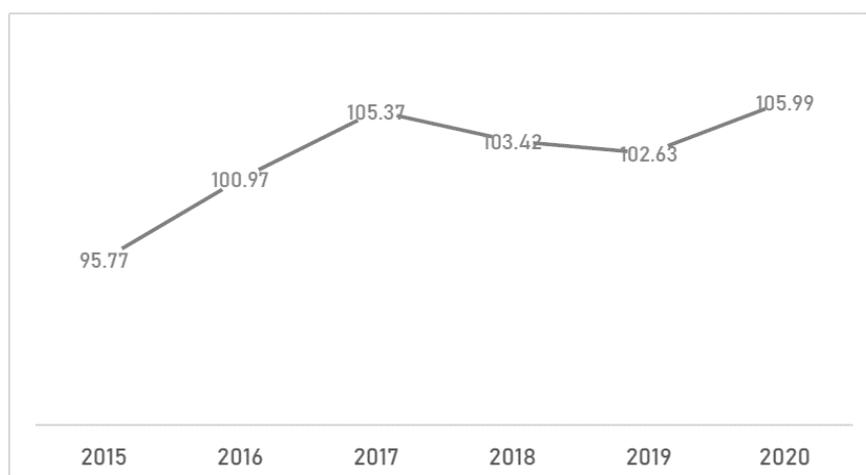
Dalam upaya mempertahankan stabilitas negara di masa pandemi covid – 19 yang melanda Indonesia pada sektor perekonomian, tentunya peran terpenting dalam hal ini yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kualitas kinerja yang baik. Namun di dalam kondisi perekonomian yang seperti itu, penyimpangan masih kerap terjadi di organisasi maupun di instansi pemerintahan yang merugikan baik sebagian kecil maupun sebagian besar masyarakat Indonesia. Penyimpangan yang kerap terjadi pada sektor perekonomian yaitu korupsi yang biasanya dilakukan oleh orang pribadi maupun suatu kelompok, kasus tersebut sudah tidak asing bagi Indonesia.. Secara teori korupsi merupakan hal yang merusak dan buruk, berdasarkan kenyataan bahwa korupsi merupakan hal yang merusak, korupsi itu sendiri menyangkut suatu hal yang bersifat amoral, jabatan yang terdapat di instansi ataupun di aparatur pemerintah, suatu sifat dan keadaan yang buruk, perilaku menyimpang pada kekuasaan dalam jabatan karena pemberian, menyangkut faktor ekonomi dan politik dan penempatan keluarga atau golongan ke dalam kedinasan di bawah kekuasaan jabatan (Puspito dkk. 2011). Pada tahun 2020 Indonesia mengalami penurunan ranking indeks persepsi korupsi seperti yang tertera pada gambar 1.



Gambar 1. Indeks persepsi korupsi indonesia 2004 - 2020

Dari data pada Gambar 1. tersebut dapat dilihat bahwa skor indeks persepsi korupsi di Indonesia menurun pada tahun 2020 hal ini menandakan bahwa Indonesia memiliki kenaikan tingkat penyimpangan korupsi. Setelah Indonesia mengalami penurunan peringkat, pada awal maret 2021 kasus suap yang termasuk dalam tindakan pidana korupsi kian terdengar. Berdasarkan berita yang di unggah <https://www.kompas.com> pada rabu, 3 maret 2021 bahwa dua pejabat Direktorat Jenderal Pajak (DJP) menerima suap dengan jumlah yang tidak sedikit.

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) merupakan unit eselon I yang berada di bawah naungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang memiliki tugas dalam merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan dan memiliki kantor – kantor operasional salah satunya Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II (Kanwil DJP Jabar II). Kasus suap yang terjadi di DJP merupakan kasus individu yang memungkinkan akibat dari kasus tersebut akan mempengaruhi kinerja yang ada di lingkungan DJP, jika dilihat dari laporan kinerja DJP pada tahun 2020, DJP sebenarnya mengalami peningkatan presentase Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Nilai kinerja organisasi DJP 2015 - 2020

Sistem pengukuran kinerja organisasi di DJP merupakan hasil penilaian yang didasarkan pada Indikator Kinerja Utama (IKU) yang ditetapkan dalam Kontrak kinerja (KK). Dapat dilihat pada Gambar 2. bahwa pada tahun 2020 Direktorat Jenderal Pajak memiliki capaian Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang lebih baik jika dibandingkan empat tahun sebelumnya yaitu sebesar 105,99% dengan pengukuran yang membandingkan antara target dan realisasi IKU pada masing masing perspektif, yaitu *Stakeholder, Customer, Internal Process, dan Learning And Growth*. Pada setiap perspektifnya memiliki beberapa Sasaran Strategis (SS) demi tercapainya target kinerja organisasi, salah satunya adalah sasaran strategis Organisasi dan SDM yang optimal yang menurut Rencana Strategis (Rensra) DJP memiliki target pada sasaran strategis ini sebesar 100%. Namun dalam pelaksanaannya Sumber Daya Manusia di dalam DJP masih melakukan penyimpangan tersebut. Dalam sasaran strategis pun terdapat beberapa Indikator Kinerja Utama/ Sub Indikator Kinerja Utama yang berperan sebagai dasar pengukuran kinerja organisasi dan juga pengukuran Nilai Kinerja Pegawai (NKP) di DJP.

Nilai Kinerja Pegawai (NKP) merupakan hasil penjumlahan antara Capaian Kinerja Pegawai (CKP) yang dimana CKP didapatkan dari hasil perhitungan atas capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat dalam satu atau beberapa Kontrak Kinerja atau Indeks Prestasi Akademik pegawai bersangkutan, dan juga Nilai Perilaku (NP) yang merupakan nilai yang didasarkan pada enam aspek penilaian atas perilaku pegawai sehari-hari untuk mendukung kinerjanya. Nilai Kinerja Organisasi dan Capaian Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap NKP. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki peran terhadap kinerja organisasi, begitupun sebaliknya. Dalam definisinya kinerja pegawai merupakan suatu catatan yang diperoleh atau yang dihasilkan dari kegiatan para pegawai yang melakukan aktivitasnya yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu (Riniwati 2016).

Kanwil DJP Jabar II merupakan salah satu kantor operasional yang bertanggung jawab langsung kepada DJP secara vertikal memiliki kinerja organisasi cukup baik dengan capaian penerimaan pajak sebesar lebih tinggi dibandingkan capaian nasional pada tahun 2019. Dalam hal ini semestinya Kanwil DJP Jawa Barat II memiliki kinerja pegawai yang baik, dengan bercermin pada kasus suap yang terjadi di lingkungan DJP, Kanwil DJP Jawa Barat II juga harus mencegah hal tersebut terjadi dengan lebih memperhatikan kinerja pegawainya. Salah satu pendorong dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan etos kerja atau semangat kerja yang dimiliki oleh para pegawai Kanwil DJP Jawa Barat II bahkan menurut penelitian (Hadiasyah 2015) etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Definisi etos kerja menurut Sinamo dalam (Hadiasyah 2015) adalah berbagai perilaku kerja serta bermutu tinggi dengan memiliki akar kesadaran yang jernih dan keyakinan kuat pada paradigma kerja yang holistik. Konsep etos kerja yang berlaku pada Kanwil DJP Jawa Barat II yang merupakan lingkungan dari DJP itu sendiri berdasarkan Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor : SE-109/PJ/1998 tentang Pengarahan Pelaksanaan Tugas Dalam Rangka Reformasi, jika konsep etos kerja tersebut dilaksanakan dengan baik maka salah satu pencegahan agar di Kanwil DJP Jawa Barat II tidak

terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan memperhatikan etos kerja pegawainya.

Hal lain yang berperan dalam pencegahan tersebut yaitu dengan dilakukannya pengawasan yang konsisten agar tidak terjadi penyimpangan yang merugikan instansi. Menurut Mockler dalam (Herdino and Andri 2014) pengawasan adalah upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan. Pengawasan internal Kanwil DJP Jabar II dilakukan oleh atasan langsung secara fleksibel, kemudian pengawasan juga merupakan salah satu sasaran strategis yaitu Pengendalian dan Pengawasan internal yang bernilai tambah dengan berdasarkan rensra DJP 2020-2024, bahwa pemangku kepentingan internal pengawasan diharapkan didukung dengan kerjasama, aplikasi, dan ketersediaan informasi yang terintegrasi. Maka dengan adanya beberapa pihak yang melaksanakan pengawasan dan perencanaan strategis yang terintegrasi, pengawasan seharusnya akan menghasilkan internal organisasi khususnya pegawai yang memiliki rasa bertanggung jawab atas tugasnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang didukung teori dari (Siyoto & Sodik, 2015:17), penelitian ini disusun dalam waktu 6 bulan sejak februari – agustus 2021 di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II. Penentuan sampel penelitian ini yang didukung oleh teori (Siyoto & Sodik, 2015:64), sampel ditentukan dari populasi dengan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5% dengan cara menghitung jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = galat pendugaan/ Standard deviasi (error tolerance 0,05)

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa populasinya yaitu 144 pegawai Kanwil DJP Jabar II, peneliti memilih tingkat kepercayaan 95% dan error sebesar 5%, maka jumlah sampel yang dapat digunakan terdapat pada penyelesaian sebagai berikut:

$$n = \frac{144}{144(0,05)^2 + 1}$$

$$n = 106$$

Maka, anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 106 orang responden yang menjadi pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *probability sampling* dengan teknik *Propotionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan jumlah sampel dengan ketentuan anggota populasi yang berstrata namun kurang proporsional. Jenis sumber data yang digunakan yaitu data primer, data kuantitatif, data berkala dan data internal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket tertutup. Dan teknik skala yang digunakan yaitu skala likert dengan kriteria “Sangat setuju”, “Setuju”, “Kurang Setuju”, “Tidak Setuju”, dan “Sangat Tidak Setuju”.

Pengujian keabsahan pada penelitian ini yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas yang menggunakan data ordinal. Untuk analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Pada analisis deskriptif dalam pengukurannya menggunakan rentang skala yang dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{106(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{424}{5}$$

$$RS = 84,8$$

Dimana:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel (n) = 106

m : Jumlah Alternatif Jawaban (Skor) = 5

Skala Terendah : Skor terendah x jumlah sampel (n)

$$1 \times n = \text{Skala terendah}$$

$$1 \times 106 = 106$$

Skala Tertinggi : Skor tertinggi x jumlah sampel (n)

$$5 \times n = \text{Skala Tertinggi}$$

$$5 \times 106 = 530$$

Jika digambarkan dalam tabel, maka akan terlihat seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Rentang skala

Skala Skor	Rentang Skala	Respon Jawaban		
		Pengawasan	Etos Kerja	Kinerja Pegawai
1.	106 – 190,8	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
2.	190,9 – 275,6	Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Setuju
3.	275,7 – 360,4	Kurang Setuju	Kurang Setuju	Kurang Setuju
4.	360,5 – 445,2	Setuju	Setuju	Setuju
5.	445,3 – 530	Sangat Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju

Analisis verifikatif pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi (R^2) dengan pengujian hipotesis uji f dan uji t. Berikut persamaan regresi berganda yang digunakan pada penelitian ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Etos Kerja

ε = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kanwil DJP Jabar II merupakan kantor operasional yang bertanggung jawab langsung secara vertikal terhadap Direktorat Jenderal pajak RI yang memiliki tugas melaksanakan analisis, penjabaran, koordinasi, bimbingan, evaluasi, dan pengendalian kebijakan serta pelaksanaan tugas di bidang pajak dalam wilayah kerjanya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Uji validitas

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	Dimensi	No. Pernyataan	r-hitung	r-kritis	Kriteria
Pengawasan	Kegunaan Pengawasan	1	0,706	0,3	Valid
		2	0,642	0,3	Valid
		3	0,542	0,3	Valid
		4	0,648	0,3	Valid
	Tujuan Pengawasan	5	0,733	0,3	Valid
		6	0,664	0,3	Valid
		7	0,528	0,3	Valid
		8	0,650	0,3	Valid
Etos Kerja	Kerja adalah rahmat Kerja sebagai amanah Kerja sebagai panggilan Kerja sebagai aktualisasi Kerja sebagai ibadah Kerja adalah seni Kerja adalah kehormatan Kerja adalah pahlawan	9	0,619	0,3	Valid
		10	0,655	0,3	Valid
		11	0,671	0,3	Valid
		12	0,622	0,3	Valid
		13	0,524	0,3	Valid
		14	0,568	0,3	Valid
		15	0,513	0,3	Valid
		16	0,508	0,3	Valid
Kinerja Pegawai	Capaian Kinerja Pegawai (CKP)	17	0,562	0,3	Valid
		18	0,603	0,3	Valid
		19	0,565	0,3	Valid
	Nilai Perilaku (NP)	20	0,542	0,3	Valid
		21	0,647	0,3	Valid
		22	0,631	0,3	Valid
		23	0,453	0,3	Valid
		24	0,617	0,3	Valid
		25	0,553	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 2. dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel valid karena tiap indikator memiliki r-hitung yang melebihi dari r-kritis, yaitu 0,3.

Uji reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	r-hitung	r-kritis	Kriteria
Pengawasan	0,757	0,6	Reliabel
Etos Kerja	0,739	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,739	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3. Dapat diketahui bahwa nilai r-hitung dari variabel pengawasan sebesar 0,757, variabel etos kerja sebesar 0,739, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0,739, yang dimana berarti r-hitung > r-kritis. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	N	Sig	Kriteria
Pengawasan	106	0,061	Berdistribusi Normal
Etos Kerja	106	0,319	Berdistribusi Normal
Kinerja Pegawai	106	0,596	Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 4. bahwa uji normalitas data sampel pada variabel pengawasan, etos kerja, dan kinerja pegawai berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan nilai signifikan variabel pengawasan yaitu 0,061, variabel etos kerja yaitu 0,319, dan variabel kinerja pegawai yaitu 0,596 > 0,05.

Analisis deskriptif

Tabel 5. Rekapitulasi variabel Pengawasan

Dimensi	Indikator	Jumlah Skor	Kriteria
Kegunaan Pengawasan	Penetapan standar dan metode pengukuran kinerja	471	Sangat Setuju
	Pengukuran Kinerja	486	Sangat Setuju
	Perbandingan kinerja sesuai dengan standar	465	Sangat Setuju
	Pengambilan tindakan perbaikan	448	Sangat Setuju
Tujuan Pengawasan	Akurat	439	Setuju
	Efektifitas	450	Sangat Setuju
	Tepat waktu	467	Sangat Setuju
	Realistik secara organisasi	426	Setuju
Rata – Rata Skor		456,5	

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi variabel pengawasan didapatkan rata – rata skor sebesar 456,5 dan berada di skala 445,3 – 530, dan berada pada kriteria sangat setuju. Dengan hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa pengawasan di Kanwil DJP Jabar II dinilai sudah sangat baik.

Tabel 6. Rekapitulasi variabel etos kerja

Dimensi	Indikator	Jumlah Skor	Kriteria
Kerja adalah rahmat	Bekerja tulus dan syukur	478	Sangat Setuju
Kerja sebagai amanah	Bertanggung Jawab	463	Sangat Setuju
Kerja sebagai panggilan	Bekerja dengan tuntas penuh integritas	463	Sangat Setuju
Kerja sebagai aktualisasi	Bekerja keras penuh semangat	458	Sangat Setuju
Kerja sebagai ibadah	Bekerja serius penuh kecintaan	456	Sangat Setuju
Kerja adalah seni	Bekerja dengan penuh kreativitas	442	Setuju
Kerja adalah kehormatan	Bekerja tekun penuh keunggulan	453	Sangat Setuju
Kerja adalah pahlawan	Bekerja dengan kerendahan hati	459	Sangat Setuju
Rata – Rata Skor		459	

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi variabel etos kerja didapatkan rata – rata skor sebesar 459, dan berada di skala 445,3 – 530, dan berada pada kriteria sangat setuju. Dengan hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa etos kerja di Kanwil DJP Jabar II dinilai sudah sangat baik.

Tabel 7. Rekapitulasi variabel kinerja pegawai

Dimensi	Indikator	Jumlah Skor	Kriteria
Capaian Kinerja Pegawai (CKP)	Memenuhi Syarat	478	Sangat Setuju
	Kualitas hasil capaian	470	Sangat Setuju
	Capaian target	467	Sangat Setuju
Nilai Perilaku (NP)	Orientasi Pelayanan	463	Sangat Setuju
	Integritas	464	Sangat Setuju
	Komitmen	459	Sangat Setuju
	Disiplin	461	Sangat Setuju
	Kerjasama	463	Sangat Setuju
	Kepemimpinan	458	Sangat Setuju
Rata – Rata Skor		464,8	

Berdasarkan Tabel 7. menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi variabel kinerja pegawai didapatkan rata – rata skor sebesar 464,8, dan berada di skala 445,3 – 530, dan berada pada kriteria sangat setuju. Dengan hasil analisis tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai di Kanwil DJP Jabar II dinilai sudah sangat baik.

Analisis regresi berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,813	4,500		5,959	0,000
Pengawasan	0,212	0,096	0,215	2,201	0,030
Etos Kerja	0,267	0,106	0,246	2,514	0,013

Berdasarkan Tabel 8. dapat dibentuk model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,813 + 0,212X_1 + 0,267X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X_1 = Pengawasan
- X_2 = Etos Kerja
- ε = Error

Berdasarkan persamaan di atas diketahui bahwa nilai statistic uji *Unstandardized Coefficient* menunjukkan nilai *constant*/konstanta = 26,813, koefisien regresi pengawasan (X_1) = 0,212, dan koefisien regresi etos kerja (X_2) = 0,267. Sehingga dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta = 26,813 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel pengawasan (X_1) dan etos kerja (X_2) adalah 0 (nol). Kemudian berdasarkan persamaan, koefisien regresi pengawasan (X_1) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja pegawai (Y) yaitu B = 0,212, yang artinya apabila sistem pengawasan ditingkatkan sebesar 1%, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 21,2% dengan asumsi variabel etos kerja (X_2) konstan. Dan koefisien regresi etos kerja (X_2) mempunyai arah regresi positif dengan kinerja pegawai (Y) yaitu B = 0,267, yang artinya apabila etos kerja pegawai meningkat sebesar 1%, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 26,7% dengan asumsi variabel pengawasan (X_1) konstan.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X_1 terhadap Y	0,306	0,093	0,085	4,128713
X_2 terhadap Y	0,325	0,106	0,097	4,100739
X_1 dan X_2 terhadap Y	0,382	0,146	0,129	4,026965

Berdasarkan Tabel 9. Menunjukkan bahwa koefisien determinasi variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai yang dilihat pada kolom *Adjusted R square* memiliki nilai sebesar 0,85 atau 8,5%. Yang artinya variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X_1) sebesar 8,5%, dan sisanya 91,5% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, koefisien determinasi variabel etos kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki nilai sebesar 0,97 atau 9,7%. Yang artinya variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja (X_2) sebesar 9,7%, dan sisanya 90,3% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan koefisien determinasi dari kedua variabel pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,129 atau 12,9%. Yang artinya variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X_1) dan etos kerja (X_2) sebesar 12,9%, dan sisanya 87,1% dapat dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Hipotesis pengaruh simultan pengawasan (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (y) (uji f)

$H_0 : \rho_{yx_1x_2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh simultan pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_1 : \rho_{yx_1x_2} \neq 0$ Terdapat pengaruh simultan pengawasan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $Sig < \alpha$ atau $|F_{hitung}| \geq F_{tabel}$

Dalam menentukan nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa df (pembilang) = 2 yang merupakan jumlah dari variabel, df (penyebut) = $n-2 = 106-2 = 104$ dengan tingkat $\alpha = 5\%$, maka diperoleh $F_{tabel} = 3,08$. Sedangkan F_{hitung} dapat diperlihatkan dari keluaran data SPSS pada Tabel 10.

Tabel 10. Anova (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	285,121	2	142,560	8,791	0,000
Residual	1670,294	103	16,216		
Total	1955,415	105			

Berdasarkan Tabel 10. Menunjukkan bahwa bahwa $F_{hitung} = 8,791 > F_{tabel} = 3,08$ dan nilai $\text{sig} = 0,000 < \alpha = 0,050$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis pengaruh parsial pengawasan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) (Uji t)

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ Tidak terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial pengawasan terhadap kinerja pegawai

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig} < \alpha$ atau $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$

Untuk pengaruh Pengawasan (X_1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5% degree of freedom (df) = $n-2 = 106-2 = 104$ diperoleh $t_{tabel} = 1,983$. Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,201 > t_{tabel} = 1,983$ dan $\text{sig} 0,030 < \alpha = 0,050$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis pengaruh parsial etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) (Uji t)

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ Terdapat pengaruh parsial etos kerja terhadap kinerja pegawai

Kriteria uji : Tolak H_0 jika $\text{Sig} < \alpha$ atau $|t_{hitung}| \geq t_{tabel}$

Untuk pengaruh etos kerja (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan tingkat signifikan (α) = 5% degree of freedom (df) = $n-2 = 106-2 = 104$ diperoleh $t_{tabel} = 1,983$. Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,514 > t_{tabel} = 1,983$ dan $\text{sig} 0,013 < \alpha = 0,050$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dari 8 butir indikator variabel pengawasan secara keseluruhan memiliki rata rata skor sebesar 456,5 yang berada pada skala interval 445,3 – 530 dengan kriteria sangat setuju. Yang secara umum berarti pengawasan yang ada di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II sudah dinilai sangat baik oleh para pegawai. Indikator terendah pada variabel ini adalah realistik secara organisasi dengan skor sebesar 426, meskipun tergolong indikator terendah namun indikator tersebut masih berada pada kriteria setuju. Artinya sistem pengawasan yang diterapkan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II sudah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini dari 8 butir indikator variabel etos kerja secara keseluruhan memiliki rata rata skor sebesar 459 yang berada pada skala interval 445,3 – 530 dengan kriteria sangat setuju. Yang secara umum berarti etos kerja seluruh pegawai yang ada di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II sudah dinilai sangat tinggi oleh responden. Indikator terendah pada variabel ini adalah bekerja dengan penuh kreativitas dengan skor sebesar 442, meskipun tergolong indikator terendah namun indikator tersebut masih berada pada kriteria setuju. Artinya pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II sudah memiliki jiwa kreatifitas dan inovatif dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini dari 9 butir indikator variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki rata rata skor sebesar 464,8 yang berada pada skala interval 445,3 – 530 dengan kriteria sangat setuju. Yang secara umum berarti kinerja seluruh pegawai yang ada di Kantor Wilayah Direktorat

Jenderal Pajak Jawa Barat II sudah dinilai sangat berkualitas oleh responden. Indikator terendah pada variabel ini adalah kepemimpinan dengan skor sebesar 458, meskipun tergolong indikator terendah namun indikator tersebut berada pada kriteria sangat setuju. Artinya pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II secara keseluruhan sudah sangat berkualitas dengan memenuhi seluruh target maupun kebutuhan kinerja yang diharapkan dari rencana strategis yang telah dirancang.

Secara simultan pengawasan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 12,9%, dan sisanya 87,1% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya sistem pengawasan dan etos kerja para pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II secara bersama – sama memiliki pengaruh sebesar 12,9% terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini pengawasan memberikan kontribusi secara parsial sebesar 8,5% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan etos kerja memberikan kontribusi secara parsial sebesar 9,7%, maka dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja lebih banyak memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. ed. Husnu Abadi. Yogyakarta, Indonesia: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Febrianti, Wenty, and Lela Nurlaela Wati. 2020. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo.” *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10(1): 82–93.
- Hadiasyah, Andri. 2015. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.” *Al_Azhar Indonesia Seri Humaniora* 3(2): 150–58.
- Herdino, Dodi, and Seno Andri. 2014. “Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak.” *Jom Fisip* 1(2): 1–14.
- <https://money.kompas.com/read/2021/03/03/151733226/sri-mulyani-soal-pegawai-ditjen-pajak-terlibat-suap-ini-jelas-pengkhianatan>
- <https://www.pajak.go.id/>
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4496337/setahun-corona-covid-19-begini-kondisi-ekonomi-indonesia>
- <https://transparency.org/>
- Indiani, Nana. 2018. “PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGAWASAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KCP TULUNGAGUNG.” Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Iqbal, Muhammad. 2017. “PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok) Muhammad.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 9(September): 9–15.
- Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-389/PJ/2020
- Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 467/KMK.01/2014
- Masram, and Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo, Indonesia: Zilfatama Publisher.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 131/PMK.01/2006
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 132/PMK.01/2006
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 210/PMK.01/2017
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 238/PMK.09/2016

- Puspito, Nanang T. et al. 2011. *Anti-Korupsi Anti-Korupsi Pendidikan*. Jakarta, Indonesia: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi Bagian Hukum Kepegawaian.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Tim UB Press *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan SDM - Harsuko Riniwati - Google Buku*. ed. Tim UB Press. UB Press.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. ed. Ayup. Sleman, Indonesia: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd ed. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999
- Wulandari, Putri, and Hartanti Nugrahaningsih. 2018. "PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi." *Media Studi Ekonomi* 21(1): 1-9.