

Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Implementasi Coretax Terhadap Kinerja Pegawai

The Influence of Ability, Work Environment, Work Motivation, Training and Coretax Implementation on Employee Performance

Nurul Hasanah¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Alpino Susanto³, Indarita Kusmarlina⁴, Handayeni⁵, Sayyida Navisa⁶, Jonrius Sinurat⁷, Mhd Taufiq Raka Saputra⁸, Meli Wulandari⁹, Roy Marito Daulay¹⁰

¹⁻¹⁰Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author E-mail: sarisucayyo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Implementasi Coretax Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam. Populasi penelitian ini sebanyak 180 anggota Konsultan Pajak di Kepulauan Riau, dengan jumlah sampel sebanyak 130. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik penarikan sampel menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Implementasi Coretax secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam. Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Implementasi Coretax secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.

Kata Kunci: Kemampuan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Pelatihan; Implementasi Coretax; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Ability, Work Environment, Work Motivation, Training, and Coretax Implementation on Employee Performance at a Tax Consultant Office in Batam City. The population in this study was employees at a Tax Consultant Office in Batam City. The study population consisted of 180 Tax Consultant Office members in the Riau Islands, resulting in a sample size of 130. The sample was determined using the Slovin formula and a proportionate random sampling technique. This study is quantitative, with multiple linear regression statistical analysis. Based on the data analysis, the results indicate that Ability, Work Environment, Work Motivation, Training, and Coretax Implementation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at a Tax Consultant Office in Batam City. The partial test results indicate that Ability, Work Environment, Work Motivation, Training, and Coretax Implementation have a positive and significant partial effect on employee performance at a Tax Consultant Office in Batam City.

Keywords: Ability; Work Environment; Work Motivation; Training; Coretax Implementation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi, termasuk di dalamnya Kantor Konsultan Pajak. Dalam dunia kerja, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

Konsultan pajak adalah setiap orang yang dalam lingkungan pekerjaannya secara bebas memberikan jasa profesional kepada Wajib Pajak dalam melaksanakan hak dan memenuhi kewajiban perpajakannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan perpajakan yang berlaku (Standar Profesi Konsultan Pajak IKPI). Konsultan pajak merupakan profesi yang unik karena ada Konsultan Pajak yang berdiri sendiri, ada juga konsultan pajak yang menjadi karyawan di perusahaan yang memberikan jasa berupa perpajakan bagi klien-kliennya. Jasa perpajakan yang ditawarkan perusahaan tersebut meliputi perisapan dan penyampaian SPT, memberikan konsultasi berkenaan dengan dengan masalah perpajakan, mewakili atau melaksanakan kuasa dari Wajib Pajak, mendampingi Wajib Pajak dihadapan Otoritas Pajak, dan mewakili Wajib Pajak di Pengadilan Pajak.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Soehardi (2003) Kemampuan (abilities) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara phisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman.

Herlinda et.al (2021) Lingkungan kerja yaitu merupakan segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan sebuah tugasnya yang sudah diberikan.

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020).

Menurut Hartomo dan Luturleann (2020) pelatihan adalah usaha perbaikan manifestasi pekerjaan yang sedang dalam tanggung jawab karyawan agar lebih efektif.

Coretax merupakan sistem administrasi layanan Direktorat Jenderal Pajak yang memberikan kemudahan bagi pengguna. Penerbitan aturan pelaksanaan sistem perpajakan baru (*coretax*). Latar belakang penerbitan ini adalah kebutuhan akan regulasi dalam rangka pelaksanaan pembaruan sistem administrasi perpajakan yang lebih transparan, efektif, akuntabel, dan fleksibel.

Tabel 1

Kinerja Pegawai Kantor Konsultan Pajak Di Kota Batam 2019-2024

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Masalah Kinerja		Penyebab		
1.	2019	75	-		Kinerja stabil.		
2.	2020	92	Penurunan kualitas kerja.	Sistem WFH tidak optimal.			
3.	2021	102	<i>Turnover</i> tinggi.	Beban kerja tidak proposional.			
4.	2022	128	Penurunan produktivitas.	Keluhan klien meningkat 50%.			
5.	2023	142	ketidakstabilan tim.	Ketidakseimbangan beban kerja.			
6.	2024	130	Sistem <i>coretax</i> yang serba <i>error</i> .	Implementasi yang terburu-buru, minimnya pelatihan tentang sistem pajak baru dan kurangnya pengujian.			

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah Konsultan Pajak di Kota Batam dari tahun 2019 sampai dengan 2024 mengalami penambahan fluktuatif meskipun jumlah pegawai meningkat dalam 5 tahun. Selama lima tahun terakhir, Kantor Konsultan Pajak di Batam menghadapi berbagai kendala terkait kinerja pegawainya. Ironisnya, meskipun jumlah staf bertambah dari 75 orang (2019) menjadi 130 orang (2024), peningkatan ini tidak diimbangi dengan perbaikan kinerja. Sebaliknya, berbagai indikator justru menunjukkan tren penurunan yang cukup mengkhawatirkan. Masalah terkait kinerja pegawai dalam Kantor Konsultan Pajak meliputi:

1. Terdapat beberapa pekerjaan yang cenderung tidak sesuai dengan ketentuan, sehingga perlu perbaikan lebih lanjut.
2. Terdapat beberapa pekerjaan melebihi deadline yang telah disepakati.
3. Terdapat peraturan perpajakan yang selalu berubah sehingga mendorong pegawai untuk beradaptasi terhadap peraturan yang baru.
4. Perlunya peningkatan tanggung jawab pekerjaan secara menyeluruh

Masalah terkait kemampuan dalam Kantor Konsultan Pajak merujuk pada:

1. Pegawai membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan pekerjaan karena belum benar-benar memahami aspek teknis pajak (PPh, PPN, SPT, e-Faktur, dll.).
2. Pegawai tidak mampu menyusun alur kerja berdasarkan deadline klien.
3. Pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab pribadi terhadap tugas.
4. Pegawai sering melakukan kesalahan perhitungan atau input data serta kesalahan dalam memahami jenis dokumen pajak (misalnya PPh atau PPN, objek pajak atau bukan objek).
5. Kurangnya komunikasi antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan klien.

Masalah terkait lingkungan kerja dalam Kantor Konsultan Pajak merujuk pada:

1. Jam kerja sering melebihi waktu normal terutama saat masa pelaporan pajak.

2. Tekanan tinggi karena beban kerja dan target yang ketat.
3. Atasan lebih fokus pada target dan hasil tanpa memperhatikan kesejahteraan mental karyawan.
4. Tidak adanya program atau fasilitas pengelolaan stres.

Masalah terkait motivasi kerja dalam Kantor Konsultan Pajak merujuk pada:

1. Pemberian gaji yang belum sesuai dengan tugas yang diberikan.
2. Sistem penghargaan yang kurang jelas atau tidak konsisten (bonus, insentif, apresiasi non-finansial).

Masalah terkait pelatihan dalam Kantor Konsultan Pajak merujuk pada:

1. Pegawai kesulitan mengatur waktu antara tugas dan pelatihan.
2. Materi yang diberikan masih menggunakan aturan pajak lama, sehingga pegawai tidak siap menghadapi perubahan kebijakan terbaru.
3. Terbatasnya sumber daya untuk inovasi metode.
4. Kurangnya input dari peserta dan manajemen terkait kebutuhan.
5. Peserta tidak memahami apa yang harus dicapai setelah pelatihan.

Masalah terkait implementasi *coretax* dalam Kantor Konsultan Pajak merujuk pada:

1. Sistem *coretax* terkadang mengalami gangguan teknis atau lambat dalam pengoperasian.
2. Kurangnya dukungan teknis atau *troubleshooting* cepat ketika masalah muncul.
3. Sistem sulit digunakan terutama bagi wajib pajak yang kurang melek teknologi.
4. Masih banyak wajib pajak yang lebih nyaman dengan cara manual.

Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang didesain dalam bentuk hubungan sebab akibat (korelasional), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan akibatnya.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2022) adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah 180 Konsultan Pajak.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang berbentuk apasaja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari, hal yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian akan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kemampuan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan implementasi *coretax*.
2. Variabel Terikat (Dependent). Variabel terikat atau dependent adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Konsultan Pajak adalah lembaga profesional yang menyediakan jasa di bidang perpajakan, baik untuk wajib pajak perorangan, perusahaan, maupun instansi. Lembaga ini berperan sebagai penghubung antara wajib pajak dengan otoritas pajak, dalam hal ini Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Kantor konsultan pajak memberikan berbagai layanan, mulai dari penyusunan dan pelaporan Surat Pemberitahuan Tahunan (SPT), perencanaan pajak (*tax planning*), hingga pendampingan dalam menghadapi pemeriksaan atau penyelesaian sengketa pajak. Keberadaan Kantor Konsultan Pajak sangat penting, terutama bagi wajib pajak yang memiliki kewajiban perpajakan yang kompleks atau kurang memahami regulasi perpajakan yang terus berkembang.

Di Kota Batam, Kantor Konsultan Pajak memiliki peran yang semakin strategis mengingat status Batam sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK). Kebijakan insentif pajak di KEK Batam, seperti pembebasan PPN dan pengurangan tarif PPh, menciptakan dinamika perpajakan yang unik. Kantor konsultan pajak di Batam tidak hanya membantu klien dalam memenuhi kewajiban perpajakan secara tepat waktu, tetapi juga memastikan klien dapat memanfaatkan berbagai insentif yang tersedia secara optimal. Selain itu, dengan banyaknya perusahaan asing (PMA) dan transaksi lintas batas di Batam, konsultan pajak juga berperan dalam mengatasi isu-isu seperti transfer pricing dan perjanjian pajak internasional.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Konsultan Pajak di wilayah Batam yaitu sebanyak 130 orang. Karakteristik responden dikelompokkan kedalam kategori yaitu jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	Frequency	Percentase (%)
Valid	Laki-Laki	53	40.8%
	Perempuan	77	59.2%
	Total	130	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 130 orang responden, dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 53 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 77 orang atau sebesar 40,8% laki-laki dan 59,2% perempuan dari seluruh jumlah responden.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

	Pendidikan	Frequency	Percentase (%)
Valid	SMA/SMK	18	13.8%
	SEDERAJAT		
	DIPLOMA	12	9.2%
	S1	74	56.9%
	S2	23	17.7%
	S3	3	2.3%
	Total	130	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 130 orang responden, dengan pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 18 orang, Diploma sebanyak 12 orang, S1 sebanyak 74 orang, S2 sebanyak 23 orang, S3 sebanyak 3 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden lulusan S1 lebih banyak yaitu sebanyak 74 orang.

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Usia	Frequency	Percentase (%)
Valid	21 -30 Tahun	63	48.5%
	31 - 40 Tahun	45	34.6%
	41 - 50 Tahun	20	15.4%
	>50 Tahun	2	1.5%
	Total	130	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 63 orang, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 45 orang, responden yang berusia 41-40 tahun berjumlah 20 orang, dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 2 orang. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 63 orang.

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Masa Kerja	Frequency	Percentase (%)
Valid	<1 Tahun	17	13.0%
	<2 Tahun	14	10.8%
	2-5 Tahun	29	22.3%
	5-10 Tahun	55	42.3%
	>10 Tahun	15	11.6%
	Total	130	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 130 orang responden, dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 17 orang, <2 tahun sebanyak 14 orang, 2-5 tahun sebanyak 29 orang, 5-10 tahun sebanyak 55 orang dan >10 tahun sebanyak 15 orang. Dengan demikian, mayoritas responden yang bekerja di Kantor Konsultan Pajak di Batam yaitu 5-10 tahun dengan jumlah sebanyak 55 orang.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item - item yang tersaji dalam kuesioner benar - benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Setelah data penelitian yang berupa jawaban dari responden penelitian dikumpulkan, selanjutnya dilakukan tabulasi data dan dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang dikumpulkan. Pengujian validitas butir pertanyaan pada kuesioner dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27.

Nilai validitas butir pertanyaan dapat diketahui dengan melihat nilai Corrected Item-Total Correlation dan kemudian membandingkannya dengan tabel. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai rhitung > rtabel, maka butir atau tersebut valid.
- b. Jika nilai rhitung < rtabel, maka butir atau tersebut tidak valid.

Berdasarkan tabel r maka dapat diketahui nilai rtabel untuk sampel berjumlah 130 orang dengan tingkat signifikan sebesar 5%, dengan rumus $df = n - 2$, maka rtabel adalah 0,172.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana intem yang masuk pengujian adalah intem yang valid saja Purnomo (2016). Teknik uji yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *Cronbach's Alpha*, Setiap item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Presentase metode analisis deskriptif menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

n : jumlah skor jawaban responden

N : jumlah skor jawaban ideal

% : tingkat presentase

% terendah (% r) = (1:5 X 100%) = 20%

% tertinggi (% t) = (5:5 X 100%) = 100%

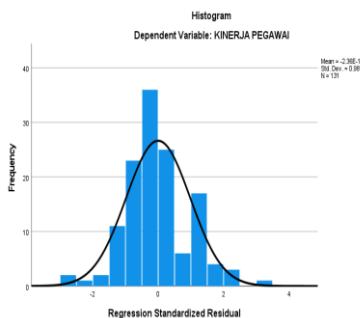
Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan bahwa semua variabel data telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga dapat dianjurkan untuk Analisa data penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X4), Implementasi Coretax (X5) sebagai variabel independen.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterosdastisitas.

Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas sebesar 0.076 dan nilai signifikansi (p) adalah sebesar 0.082 lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Pada gambar dibawah, hasil uji histogram membentuk pola gambar lonceng atau *Bell Shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.



Uji Multikolinearitas

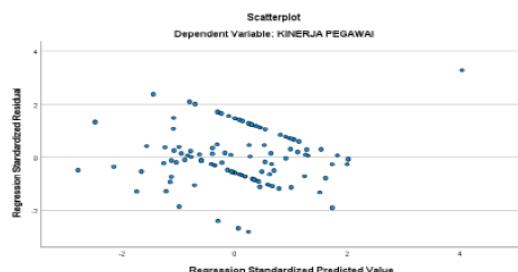
Uji multikolinearitas dapat mengetahui apakah terjadi *problem* multikolinearitas atau tidak, gejala ini dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/Tolerance$). Nilai *Cutoff* atau batas yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Dari hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Implementasi Coretax masing-masing sebesar 1,333, 1,218, 1,380, 1,168, dan 1,641, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena $VIF < 10,00$.

Data hasil uji *Tolerance* untuk variabel Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Implementasi *Coretax* masing-masing sebesar 2,475, 2,011, 2,279, 2,112, dan 2,663, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena nilai *Tolerance* masing-masing variabel $> 0,10$. Hal ini berarti variabel Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Implementasi *Coretax* dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.



Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah variabel model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas yang dapat dilakukan dengan melihat grafik *plot*. Dengan melihat grafik *scatterplot* pada output yang dihasilkan, apabila titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola hal ini menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Sedangkan jika pola yang dihasilkan menyebar atau tidak beraturan di atas atau dibawah angka 0 (nol), maka hal ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.



Berdasarkan Uji Heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian model yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan dari output gambar grafik dapat diperoleh, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen, terhadap variabel dependen dengan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan:

1. Jika t hitung $>$ t tabel, nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Jika t hitung $<$ t tabel nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pada penelitian ini jumlah data yang digunakan untuk uji t adalah sebanyak 130 responden ($n = 130$), dan variabel berjumlah 5 variabel ($k = 5$). Dengan demikian jika

rumus $df = n - k$, maka $df = 130 - 5 = 125$. Berdasarkan t tabel dapat dilihat bahwa nilai t untuk df 30 dengan signifikan 0,05 (5%) adalah 1,979.

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4855	5.829		-.833
	KEMAMPUAN	.225	.091	.201	2.475
	LINGKUNGAN KERJA	.223	.111	.156	2.011
	MOTIVASI KERJA	.203	.089	.188	2.279
	PELATIHAN	.181	.086	.161	2.112
	IMPLEMENTASI CORETAX	.281	.106	.240	2.663

a. *Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan Uji t sebagai berikut:

1. Hasil variabel Kemampuan (X1) nilai thitung 2,475 > ttabel 1,979 dan nilai signifikan $0,015 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Kemampuan (X1) secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Hasil variabel Lingkungan Kerja (X2) nilai thitung 2,011 > ttabel 1,979 dan nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Hasil variabel Motivasi Kerja (X3) nilai thitung 2,279 > ttabel 1,979 dan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X3) secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Hasil variabel Pelatihan (X4) nilai thitung 2,112 > ttabel 1,979 dan nilai signifikan $0,037 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Pelatihan (X4) secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
5. Hasil variabel Implementasi Coretax (X5) nilai thitung 2,663 > ttabel 1,979 dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh Implementasi Coretax (X5) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tujuan utama Uji F (simultan) ialah untuk menguji signifikansi pengaruh seluruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau

secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terkait. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian. Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Apabila $\text{Sig} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini jumlah data yang digunakan untuk uji f adalah sebanyak 130 responden ($n = 130$), dan variabel berjumlah 5 variabel ($k = 5$). Dengan demikian jika rumus $df_1 = k-1$, maka $df_1 = 6-1 = 5$. Jika rumus $df_2 = n-k$, maka $df_2 = 130-5 = 125$.

Berdasarkan f tabel dapat dilihat bahwa nilai f untuk $df_1 = 5$ dan $df_2 = 125$ dengan signifikan 0,05 (5%) adalah 2,29. Hasil uji f_{hitung} pada penelitian ini tercantum pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1830.357	5	366.071	15.380	<.001b
	Residual	2975.246	125	23.802		
	Total	4805.603	130			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 15.380 > F_{\text{tabel}} = 2,29$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), pelatihan (X4), dan implementasi *coretax* (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Batam.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Kemampuan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Implementasi *Coretax*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel. Kriteria koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. $0 - 0,25$ = Korelasi Lemah (dianggap tidak ada)
- b. $0,26 - 0,50$ = Korelasi Cukup
- c. $0,51 - 0,75$ = Korelasi Kuat
- d. $0,76 - 1,00$ = Korelasi Sangat Kuat

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.356	4.879

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.27, 2025

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh angka Adjusted R Square sebesar sebesar 0,356 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X4), dan Implementasi *Coretax* (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Pelatihan (X4), dan Implementasi *Coretax* (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Batam sebesar 35,6% sedangkan 64,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan implementasi *coretax* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
5. Implementasi *coretax* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.
6. Kemampuan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan implementasi *coretax* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, beberapa saran yang bisa dikemukakan peneliti yaitu:

1. Kantor Konsultan Pajak

- 1) Perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai yang dilakukan dengan cara pengembangan kompetensi pegawai secara berkala melalui pelatihan teknis, sertifikasi, atau program pengembangan keahlian lainnya. Dalam hal ini diharapkan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam bekerja dapat bekerja sama dengan Lembaga pelatihan atau mengadakan in-house training untuk meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis pegawai.

- 2) Perlu dilakukan optimalisasi lingkungan kerja yang dilakukan dengan cara membuat lingkungan kerja jadi lebih kondusif, baik dari segi fisik (fasilitas kerja) maupun nonfisik (iklim kerja, hubungan interpersonal). Dalam hal ini diharapkan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam dapat melakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas kerja, penerapan flexible working arrangements, serta peningkatan komunikasi tim untuk mendukung produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam dapat melakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas kerja, penerapan flexible working arrangements, serta peningkatan komunikasi tim untuk mendukung produktivitas yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 4) Perlu dilakukan peningkatan kualitas pelatihan. Pelatihan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan diukur efektivitasnya. Dalam hal ini diharapkan Kantor Konsultan Pajak di Kota Batam dapat melakukan training needs assessment, memilih metode pelatihan yang interaktif (seperti workshop atau e-learning), serta evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan dampaknya.
- 5) Perlu dilakukan optimalisasi implementasi coretax. Implementasi sistem coretax perlu didukung dengan pelatihan teknis dan pemeliharaan sistem agar pegawai dapat menggunakannya secara maksimal.

2. Penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lainnya dan melakukan penelitian dengan jenis yang berbeda.

REFERENSI

- Aman, A. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Konsultan Pajak Didalam Asosiasi Konsultan Pajak Indonesia Wilayah Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *S-2 thesis*, 021008 Universitas Tridinanti. Diunduh pada 27 Januari 2025.
- Dataui, M. U., Asi, L. L., & Biki, S. B. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Vol. 7(2), 703-710. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- DJP. 2024. *Panduan Ringkas Coretax DJP*. <https://pajak.go.id/reformdjp/coretax> diunduh pada 10 Juli 2025.
- DJP. 2024. *Kewenangan Konsultan Pajak*. <https://pajak.go.id/id/kewenangan-konsultan-pajak> diunduh pada 10 Juli 2025.
- DJP. 2024. *Pemerintah Terbitkan Aturan Pelaksanaan Sistem Inti Administrasi Perpajakan (Coretax)*. <https://www.pajak.go.id/id/siaran-pers/pemerintah-terbitkan-aturan-pelaksanaan-sistem-inti-administrasi-perpajakan-coretax>. Diunduh pada 24 Januari 2025.
- DJP. 2024. *Pesan Komunikasi Eksternal Pasca Implementasi Coretax DJP*. <https://pajak.go.id/> diunduh pada 27 Januari 2025.
- Hamidah, dkk. 2023. *Perpajakan*. Sumatera Utara: Cendikia Mulia Mandiri. <https://www.google.co.id/books/edition/Perpajakan/> diunduh pada 24 Januari 2025.

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Vol. 4(1), 200-207. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.
- Hasibuan, Siti Maisarah. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Vol. 1 No. 1. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hastuti. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening Pegawai Puskesmas di Kabupaten Mamuju. *S-2 thesis*. Universitas Hasanuddin. Makassar. Diunduh pada 27 Februari 2025.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Hery. 2021. *Intisari Konsep Dasar Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia. Dalam https://www.google.co.id/books/edition/Intisari_Konsep_Dasar_Akuntansi. Diunduh pada 24 Januari 2025.
- Hurint, Genoveva Dian Roty. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Studi pada Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur. *S-2 thesis*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Huseno, T. 2021. *Kinerja Pegawai*. Malang: Nusa Creative. Dalam <https://books.google.co.id/> diunduh pada 23 Januari 2025.
- Ichsan, Reza Nurul., dkk. 2024. *Buku Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Medan: CV.Sentosa Deli Mandiri. Dalamn <https://www.google.co.id/books/> diunduh pada 23 Januari 2025.
- Idris, M., & Asri, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. *Nobel Management Review*, 3(1), 103-115.
- Karsantie, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan di Perusahaan Konsultan Pajak di Jakarta. *Artikel Karya Ilmiah Mahasiswa*.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mulyani, Sri Rochani. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jawa Barat: CV. Wedina Media Utama. Dalam <https://repository.penerbitwidina.com/> diunduh pada 23 Januari 2025.
- Naa, Abner. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167-176.
- Paresae, M., Falah, S., & Fauzi, A. (2024). Pengaruh Produktifitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 6(1).
- Pranata, R. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Percetakan Gramedia Cikarang. *Jurnal Eksekutif*, 16(2).

- Prayudi. A., dkk. 2022. Kepemimpinan. Sumatera Utara: *UMA Press*. Dalam <http://warsanipurnamasari.blog.uma.ac.id/> diunduh pada 27 Januari 2025.
- Putra, K. R. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasasawati Denpasar).
- Putri, A. R. E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang (*Doctoral dissertation*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rahmawati, I., dkk. 2020. *Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jawa Timur: LPPM Universitas KH. Abdul Wahab Hasbullah. Daalm https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu/ diunduh pada 27 Januari 2025.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Shobirin, A., & Alkadiri. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur*. Vol. 2 No. 5 (2022): September 2022/ diunduh pada 23 Januari 2025.
- Sugiyono, P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta).
- Suwarto. 2020. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Vol. 11, No.1 (2020). Diunduh pada 23 Januari 2025.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26-40.
- Torongkang, G., Lengkong, F., & Laloma, A. (2019). Pengaruh Implementasi Kebijakan Standard Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pelayanan Pelanggan Amurang. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(80).
- Utama, K. C., & Yuliana, L. (2025). Implementasi Pembaruan Sistem Inti Administrasi Perpajakan (Coretax) terhadap Efisiensi Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Masman Master Manajemen*, 3(2), 43-56.
- Wijaya, M. Z. (2024). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Adeeva Jaya Malang (*Doctoral Dissertation, Stie Malangkucecwara*).
- Wong, V. 2021. Analisis Pengetahuan Dan Pengalaman Terhadap Kualitas Kerja Konsultan Pajak di Kepulauan Riau. Universitas Putra Batam. Batam. Diunduh pada 24 Januari 2025.
- Yuliana. 2024. *Pengaruh Disiplin Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* CV. Mutiara Keraton. Diunduh Pada 24 Januari 2025.