

PENGARUH PPh 21 IMBALAN ATAS NATURA DAN KENIKMATAN PASCA PENERAPAN UU HPP NO.7 TAHUN 2021 TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru)

Mega Sauli Rahmawati¹, Beby Hilda Agustin², Agus Athori³
Akuntansi/Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia
megasaulirahmawati22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh PPh 21 atas imbalan natura terhadap motivasi karyawan pasca penerapan UU HPP No.7 Tahun 2021 yaitu tentang perubahan tarif pajak bagi karyawan yang menerima tunjangan dalam bentuk natura sebagai penambah penghasilan bruto. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS versi 26, serta jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 orang karyawan pada Pabrik Gula Pesantren Baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perubahan tarif progresif pajak. Pada peraturan lama pajak terutang sebesar Rp.1.258.072 per bulan, sedangkan pada peraturan baru yang terdapat pada UU HPP No.7 Tahun 2021 ini menjadi lebih tinggi yaitu sebesar Rp.1.367.113,66 per bulannya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah PPh 21, imbalan natura dan kenikmatan. Sedangkan variabel dependen yaitu motivasi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PPh 21 dan imbalan natura dan kenikmatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Secara parsial variabel pph 21 berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai thitung sebesar 2,286 > ttabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Variabel imbalan natura dan kenikmatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan dengan nilai thitung sebesar 5,17 > ttabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05.

Kata Kunci : PPh 21, Imbalan Atas Natura dan Kenikmatan, Motivasi Karyawan

1. Pendahuluan

Di era saat ini Indonesia memiliki banyak persaingan di berbagai sektor perusahaan dalam mengembangkan perekonomian untuk mencapai tujuan secara optimal. Adapun faktor – faktor penunjang perekonomian di Indonesia, terutama pada sektor perindustrian. Indonesia memiliki sumber daya manusia dan penduduk terbesar kelima di dunia serta komposisi penduduk yang bekerja semakin meningkat. Pemberdayaan manusia yang dilakukan secara teratur dan sistematis akan menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan berdaya saing serta berkualitas. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting perusahaan. Setiap perusahaan wajib memenuhi hak - hak yang dimiliki oleh karyawan. Seperti, hak yang mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, hak jaminan kesehatan dan lain - lain. Adapun Kewajiban seorang pegawai yaitu membayar pajak dari penghasilan yang yang diperoleh selama bekerja. Pendapatan dari pajak sendiri digunakan untuk membiayai pembangunan Negara demi kepentingan masyarakat umum. Hal tersebut tercantum pada PPh 21 atau Pajak Penghasilan.

Penghasilan yang di maksud dalam PPh Pasal 21 ini adalah berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain yang diterima oleh pegawai, bukan pegawai, mantan pegawai, penerima pesangon dan lain sebagainya. Besarnya pemotongan PPh Pasal 21 tergantung pada siapa wajib pajak dan bentuk penghasilan yang diterima serta jumlah penghasilan yang diterima oleh penerima pajak. Pengenaan pajak yang diterima secara teratur maupun tidak teratur berupa gaji, bonus, tunjangan, pesangon, dan lain lain yang diatur dalam undang - undang. Salah satu apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah tunjangan yang berupa kenikmatan dalam bentuk natura. Surat Edaran Dirjen Pajak Nomor SE-03/PJ.23/1984 tentang pengertian kenikmatan dalam bentuk natura (Seri PPh Pasal 21 -02) adalah setiap balas jasa yang diterima atau diperoleh dari karyawan/karyawati dan/atau

keluarganya bukan dalam bentuk uang dari pemberi kerja atau perusahaan. Natura yang diberikan kepada karyawan di waktu tertentu, misalnya karya atau capaian yang diterima oleh perusahaan yang berguna untuk kemajuan perusahaan. Hal ini diberikan agar karyawan lebih fokus dan giat sehingga dapat membangun motivasi untuk bekerja.

Motivasi kinerja karyawan dapat dibangun dengan menempatkan karyawan pada posisi yang strategis salah satunya dengan memberikan imbalan natura. Imbalan natura yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan menimbulkan pemotongan tarif berdasarkan UU no 36 tahun 2008 yang ditetapkan pada 4 lapisan. Berdasarkan UU no 7 tahun 2021 mengatur tentang perubahan tarif lapisan pemotongan pajak yang sebelumnya 4 lapisan pemotongan menjadi 5 lapisan pemotongan. Setelah berlakunya perubahan tarif baru pada tanggal 29 oktober 2021 perubahan tersebut dapat menjadi biaya pengurang penghasilan bruto dalam perhitungan pajak penghasilan badan terutang. Pada UU HPP no 7 tahun 2021 pasal 17 ayat (1) huruf b dikatakan, bahwa wajib pajak badan dalam negeri dan bentuk usaha tetap dikenakan tarif 22% yang mulai berlaku pada tahun pajak 2022.

Setelah diubahnya UU HPP No.7 Tahun 2021 dalam pasal 4 ayat (1) huruf a pemberian natura dan kenikmatan merupakan objek pajak, tetapi tidak semua natura dan kenikmatan merupakan objek pajak. Namun setelah berlakunya UU tersebut natura dan kenikmatan menjadi objek PPh pasal 21 yang akan menambah penghasilan yang diterima karyawan. Imbalan natura dan kenikmatan ini diterapkan pada perusahaan industri pengelolaan dan produksi bahan baku tebu.

PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan dan Produksi hasil alam (Gula). PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru ini adalah salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak dalam bidang industri dalam pengolahan dan produksi yaitu bahan baku tebu menjadi gula yang bertempat di Jalan Mauni 334, Desa Pesantren, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri. Pemilihan lokasi tersebut karena peneliti bisa mendapatkan informasi yang dapat menunjang penelitian dapat diperoleh pada lokasi tersebut. Untuk mensejahterakan karyawan dan perusahaan, pemberian natura pada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dapat mengurangi beban pajak perusahaan dan dapat menentukan pajak terutang atas pemberian natura dan kenikmatan yang diberikan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan serta terdapat perkembangan pada perusahaan, serta dengan adanya perubahan tarif pajak sebagai ketentuan perpajakan melalui Undang – Undang Harmonisasi (UU HPP).

2. Tinjauan Pustaka **Pajak Penghasilan Pasal 21**

Menurut (Mardiasmo, 2019) Menyebutkan Pajak Penghasilan (PPh) Pasal 21 adalah pajak atas penghasilan berupa gaji, upah, honorarium, tunjangan, dan pembayaran lain dengan nama dan dalam bentuk apapun sehubungan dengan pekerjaan atau jabatan, jasa, dan kegiatan yang dilakukan oleh orang pribadi.

Menurut (Rahayu Puji, 2019) Pajak Penghasilan Pasal 21 merupakan pengenaan pajak atas penghasilan yang diperoleh orang pribadi sehubungan dengan kegiatan yang dilakukan, yang mana subjek PPh pasal 21 merupakan orang pribadi dalam negeri.

UU HPP No.7 Tahun 2021

Pada tanggal 7 Oktober 2021 pemerintah mengeluarkan perubahan peraturan Undang - Undang dengan perkembangan UU Pemerintah meluncurkan inisiatif untuk mengatur perpajakan UU HPP No.7 Tahun 2021 bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan

ekonomi yang berkelanjutan untuk mewujudkan masyarakat yang adil makmur dan sejahtera berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang melindungi hak dan kewajiban warga negara dan penduduk Indonesia, Perpajakan menjadikan salah satu wujud tanggung jawab negara dalam upaya meningkatkan kesejahteraan, keadilan, dan pembangunan sosial. Lapisan tarif pajak Penghasilan Kena Pajak bagi Wajib Pajak Orang Pribadi dalam Negeri, menjadi:

Tabel 2.1
Tarif PPh terbaru dalam UU HPP No.7 Tahun 2021

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
0 - Rp 60.000.000	5%
> Rp 60.000.000 - 250.000.000	15%
> Rp 250.000.000 - 500.000.000	25%
> Rp 500.000.000 - 5.000.000.000	30%
Diatas Rp 5.000.000.000	35%

Sumber : (UU HPP No.7 Tahun 2021, 2021)

Imbalan Natura Dan Kenikmatan

Natura menurut (Ilm Ibrahim, 2010) adalah imbalan atau kenikmatan atau benefit yang diberikan kepada pegawai atau pekerja yang bukan dalam bentuk uang.

Sementara itu, Menurut (Pasztor, J & Valent, 2016) natura dan/atau kenikmatan merupakan bentuk kompensasi non finansial dalam berbagai bentuk yang disediakan oleh pemberi kerja sebagai tambahan terhadap gaji pokok dan salah satu bentuk penghargaan eksrinsik.

Menurut (Muljono, 2009) menyatakan bahwa kenikmatan dalam bentuk natura adalah setiap balas jasa yang diterima atau diperoleh pegawai, karyawan, atau karyawan dan atau keluarganya tidak dalam bentuk uang dari pemberi kerja (perusahaan) mekanisme pemberian natura.

Tabel 2.2
Perhitungan PPh 21 Atas Imbalan Natura dan Kenikmatan

Gaji Perbulan Beras	XX	
:		XX
Gula :	XX	
Penghasilan Bruto Perbulan	XX	
Pengurangan :		
Biaya Jabatan 5% x X Penghasilan		XX
Neto Perbulan	XX	
Penghasilan Neto setahun 12 x X PTKP	XX	
1. Untuk WP sendiri		
	XX	
2. Tambahan karena menikah	XX	
3. Tambahan untuk 1 Anak	XX	
		XX
Penghasilan Kena Pajak	XX	
PPh Pasal 21 setahun adalah 5% x Penghasilan Kena Pajak = XX		
PPh pasal 21 per bulan : XX : 12 = XX		

Sumber : (Mardiasmo, 2018)

Motivasi Karyawan

Menurut (Edy, 2019) menyebutkan “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang atau karyawan”.

Menurut (Suwati, 2013) motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menegrahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditemukan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Purnomo, 2014) motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan. Menurut (Mulyadi dan Rivai, 2009) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu

1. Kemungkinan untuk berkembang.
2. Jenis pekerjaan.
3. Apakah mereka merasa bangga mnejadi bagian tempat mereka bekerja.

Selain itu terdapat beberapa aspek yang memepengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapat gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja.
5. Perlakuan yang adil dari manajemen.

Tarif Pajak yang berlaku beserta penerapannya menurut ketentuan dalam pasal 21 Undang - Undang pajak penghasilan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Tarif Pasal 17 Ayat (1) huruf a

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
Rp 0 s.d Rp 50.000.000	5%
Di atas Rp 50.000.000 s.d Rp 250.000.000	15%
Di atas Rp 250.000.000 s.d Rp 500.000.000	25%
Di atas Rp 500.000.000	30%

Sumber : (UU No.36 Tahun 2008, 2008)

Dalam perhitungan pajak penghasilan, mengenai pembaruan tarif pajak sebagai dasar untuk menghitung PPh pasal 21 terdapat perubahan ketentuan perpajakan melalui Undang - Undang Harmonisasi Perpajakan (UU HPP) yang terdapat pada UU HPP No. 7 Tahun 2021. Perubahan ini salah satunya adalah perubahan tarif pajak orang pribadi. Lapisan tarif pajak Penghasilan Kena Pajak bagi Wajib Pajak Orang Pribadi dalam Negeri, menjadi:

Tabel 2.4
Tarif PPh terbaru dalam UU HPP No.7 Tahun 2021

Lapisan Penghasilan Kena Pajak	Tarif Pajak
0 - Rp 60.000.000	5%
> Rp 60.000.000 - 250.000.000	15%
> Rp 250.000.000 - 500.000.000	25%
> Rp 500.000.000 - 5.000.000.000	30%
Diatas Rp 5.000.000.000	35%

3. Metodologi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut (Suryadana, B. & Agusiady, 2022) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada analisis data numerial (angka) yang diperoleh dengan metode statistic. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah – masalah berupa fakta – fakta terkini dari subjek penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru yang bertempat di Jl. Mauni No.334 D, Pesantren, Kecamatan Pesantren, Kabupaten Kediri Jawa Timur 64131. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru yang bertempat di Jl. Mauni No.334 D, Pesantren, Kecamatan Pesantren, Kabupaten Kediri Jawa Timur 64131.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021) Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Adapun dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru sebanyak 100 orang

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021) Sampel adalah sebagian dari populasi itu. . Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru sebanyak 75 orang. Pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa kriteria, berikut kriteria yang menjadi pertimbangan dalam penentuan jumlah sampel penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan bantuan program analisis *Statistical Package for Social Science (SPSS) for windows version 26* . Pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa kriteria, berikut kriteria yang menjadi pertimbangan dalam penentuan jumlah sampel penelitian.

Tabel 3.1
Kriteria Pengambilan Sampel

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Karyawan tetap	100 orang
2.	Karyawan yang menerima gaji diatas 5 juta	75 orang
Jumlah sampel terpilih		75 orang
Periode penelitian		Periode 2022
Jumlah data		75 orang

Sumber : data diolah peneliti 2024

4. Hasil dan Pembahasan

A. Membandingkan Peraturan Sebelum dan Sesudah UU HPP No.7 Tahun 2021

Terkait Natura dan Kenikmatan

Perubahan pada Undang – Undang No 7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan yakni tentang perubahan aturan mengenai natura dan kenikmatan yang sehubungan dengan pekerjaan. Perubahan pada UU HPP No.7 Tahun 2021 yang terbit pada tanggal 29 Oktober 2021 yaitu hampir seluruh natura dan kenikmatan menjadikan objek pajak dan dapat dikenakan biaya pengurangan penghasilan bruto perusahaan, meskipun ada beberapa perubahan yang dijadikan pengecualian obej pajak. Berikut perbandingan

Pajak Penghasilan atas Imbalan natura dan kenikmatan sebelum dan sesudah berlakunya Undang – Undang No.7 Tahun 2021, antara lain :

Tabel 4.2
Perbandingan Peraturan Sebelum dan Sesudah UU HPP No.7 Tahun 2021
Terkait Natura dan Kenikmatan

Perbandingan	UU No.36 Tahun 2008	UU No.7 Tahun 2021
Pengenaan Pajak Penghasilan atas Imbalan Natura dan Kenikmatan	Dikecualikan dari objek pajak yakni penggantian atau balas jasa yang diterima oleh wajib pajak atau pemerintah dalam bentuk natura dan/atau kenikmatan, kecuali yang bukan diberikan	Penggantian atau imbalan sehubungan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima dalam bentuk natura dan/atau kenikmatan dari wajib pajak atau pemerintah merupakan objek pajak.
	Wajib Pajak yang dikenakan Pajak Final.	
Pengecualian dari objek pajak	Natura dan kenikmatan dari wajib pajak atau pemerintah bukan merupakan objek pajak, kecuali diberikan: <ol style="list-style-type: none"> a. Bukan wajib pajak; b. Wajib pajak yang dikenakan pajak secara final; c. Wajib pajak yang memiliki norma perhitungan khusus sesuai dengan Pasal 15 Undang – Undang Pajak penghasilan 	Natura dan kenikmatan merupakan objek pajak kecuali: <ol style="list-style-type: none"> a. Makanan dan minuman dan bahan makanan, bahan minuman bagi seluruh pegawai; b. Natura dan kenikmatan untuk wilayah tertentu ; c. Natura dan kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja dalam rangka pelaksanaan kerjanya. d. Natura dan kenikmatan yang di danai dari APBN/ APBD/ APB D e. Natura dan kenikmatan dengan jenis dan batasan

		tertentu.
Pengaruh dalam perhitungan pajak terutang penghasilan badan	Natura dan Kenikmatan tidak dijadikan biaya dalam pengurangan penghasilan bruto, kecuali:	
	<ul style="list-style-type: none"> a. Penyediaan makanan dan minuman untuk seluruh pegawai; b. Penggantian imbalan yang di berikan berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan di wilayah tertentu untuk mendukung kebijakan pemerintah; c. Pemberian natura dan kenikmatan merupakan kewajiban yang bersifat memaksa. 	
Pengaruh dalam perhitungan pajak terutang PPh Pasal 21	Pemberian natura dan kenikmatan tidak menambah penghasilan bruto karyawan atau tidak menjadi objek pajak penghasilan pasal 21 kecuali diberikan dalam bentuk imbalan atau tunjangan yang bersifat tunai.	Pemberian natura dan kenikmatan menjadikan objek pajak penghasilan pasal 21, sehingga menjadikan penghasilan bruto karyawan menambah.

Sumber : Data diolah peneliti 2024

B. Hasil Perbandingan Perhitungan PPh 21 Sebelum dan Sesudah Berlakunya UU HPP No.7 Tahun 2021

- a) Tarif Pajak Orang Pribadi Sebelum Diberlakukannya UU HPP No.7 Tahun 2021

Tabel 4.1

Asumsi Perhitungan PPh 21 Karyawan atas Imbalan Natura dan Kenikmatan Sebelum Berlakunya UU HPP No.7 Tahun 2021

Karyawan dengan Asumsi PTKP K2

Gaji	11.575.790
Tunjangan Hari Raya	6.308.341
Total Penghasilan Bruto	17.884.131
Biaya Jabatan 5%	894.206,55
Iuran	200.000
Penghasilan Neto	16.789.924,4
Penghasilan Neto Setahun	201.479.093
PTPK	(67.500.000)
PKP	133.979.093
Tarif Progresif PPh Pasal 21	
5% X 50.000.000	2.500.000
15% X 83.979.093	12.596.864
Total	15.096.864
PPh 21 Per Bulan	1.258.072

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan perhitungan tabel pada 4. Perhitungan PPh 21 Wajib Pajak Orang Pribadi yang di dasari oleh UU HPP No.36 Tahun 2008 tentang Tarif Pajak khususnya dalam hal natura dan kenikmatan tidak ditambahkan sebagai penambah penghasilan bruto dan bukan merupakan objek pajak PPh Pasal 21, kecuali natura dan kenikmatan tersebut diganti dalam bentuk tunjangan tunai oleh perusahaan. Perhitungan pajak terutang PPh Pasal 21 ini menggunakan tarif progresif dimana tingkat tersebut berada di tingkat 5% - 30%. Berdasarkan perhitungan tarif pajak PPh Pasal 21 diatas, pajak terutang atas Wajib Pajak Orang Pribadi yaitu sebesar 1.258 .072.

- b) Tarif Pajak Orang Pribadi Setelah diberlakukannya UU HPP NO.7 Tahun 2021

Tabel 4.4

Asumsi Perhitungan PPh 21 Karyawan atas Imbalan Natura dan Kenikmatan Setelah Berlakunya UU HPP No.7 Tahun 2021

Karyawan dengan Asumsi PTKP K2	
Gaji	11.575.790
Tunjangan Hari Raya	6.308.341

Natura dan Kenikmatan (Gula) x 18.000	1.350.000
Total Penghasilan Bruto	19.234.131
Biaya Jabatan 5% x 19.234.131	961.706,55
Iuran	200.000
Penghasilan Netto	18.072.424,4
Penghasilan Netto Setahun	216.869.093
PTPK	(67.500.000)
PKP	149.369.093
Tarif Progresif PPh Pasal 21	
5% X Rp. 60.000.000	3.000.000
15% X Rp. 89.369.093	13.405.364
Total	16.405.364
PPh 21 Per Bulan	1.367.113,66

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Berdasarkan perhitungan PPh Pasal 21 karyawan pada Pabrik Gula Pesantren Baru pada tabel 4.3 yang di dasari oleh UU HPP No.7 Tahun 2021 tentang Harmonisasi Peraturan Perpajakan khususnya dalam hal natura dan kenimmatan ditambahkan sebagai penambah penghasilan bruto dan merupakan objek pajak PPh Pasal 21. Total pendapatan dihitung dengan menjumlahkan pendapatan tahunan yang terdiri dari akumulai penghasilan tunai wajib pajakdan nilai natura atau kenikmatan yang diperoleh. Dari jumlah yang diperoleh tersebut akan di kurangi dengan penghasilan kena pajak (dan tanggungan) untuk memperoleh penghasilan kena pajak. Perhitungan pajak terutang PPh Pasal 21 menggunakan tarif progresif dimana tingkat 5%-35%. Namun, dasar pengenaan untuk natura dan kenikmatan dalam bentuk barang di dasarkan pada perkiraan harga sewa. Contohnya, jika karyawan perusahaan menerima tunjangan rumah dari perusahaan sebagai fasilitas, pajak yang dikenakan pada biaya sewa rumah sebagai pendapatan, bukan harga sewa rumah tersebut. Berdasarkan asumsi perhitungan PPh Pasal 21 diatas, pajak terutang Wajib Pajak Pribadi sebesar 1.367.113,66.

C. Hasil Statistik Inferensial

Uji Validitas

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas

No	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
PPh 21			
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
Imbalan Atas Natura dan Kenikmatan			
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
Motivasi Karyawan			
Y1.1	0,000	0,05	Valid
Y1.2	0,000	0,05	Valid
Y1.3	0,000	0,05	Valid
Y1.4	0,000	0,05	Valid
Y1.5	0,000	0,05	Valid

Sumber : *Output SPSS* versi 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel PPh 21 terdiri dari 5 pertanyaan dan hasil analisis diperoleh nilai taraf signifikan $<0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel PPh 21 dinyatakan Valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.
2. Uji Validitas Variabel imbalan natura dan kenikmatan terdiri dari 5 pertanyaan dan hasil analisis diperoleh nilai taraf signifikan $<0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel PPh 21 dinyatakan Valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.
3. Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan dari 5 pertanyaan dan hasil analisis

diperoleh nilai taraf signifikan $<0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel PPh 21 dinyatakan Valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Reabilitas

onbachs Alpha	Hasil Uji	Keterangan
0,60	0,896	Reliabel

Sumber : *Output* SPSS versi 26, 2024

Dari hasil tabel 4.14 Diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reabilitas mempunyai koefisien alpha $<0,60$ sehingga dapat dikatakan konsep yang mengukur masing – masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel, sehingga untuk item – item selanjutnya dapat dijadikan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.4
Pengujian Normalitas

Asymp.Sig, (2-tailed)	X1	X2	Y	Ketentuan	Keterangan
0,065	0,45	0,56	>0,05	Berdistribusi Normal	

Sumber : *Output* SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil normalitas dengan onesampel kolmogrov smirnov menunjukkan nilai Asymp Sig 2 tailed atas nilai residual variabel X1 sebesar 0,265 dengan asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,065, variabel X2 sebesar 0,250 dengan asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,45 dan variabel Y sebesar 0,220 dengan asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,56. Hasil penelitian menyatakan bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Linieritas

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Motivasi Karyawan dengan PPh 21	0,000	Tidak Terdapat Hubungan yang Linier
Motivasi Karyawan dengan Imbalan Natura dan Kenikmatan	0,296	Hubungan yang Linier

Sumber : *Output* SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 Di atas maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji linieritas pada peneelitian ini diperoleh bahwa hubungan motivasi karyawan dengan PPh 21 memiliki signifikan sebesar 0,000, berdasarkan kriteria hasil tersebut berada pada $>0,5$ variabel memiliki hubungan yang tidak linier. Sedangkan motivasi karyawan dengan imbalan natura dan

kenikmatan sebesar 0,296, berdasarkan kriteria hasil tersebut berada pada $>0,5$ artinya pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
PPh 21	,591	1,692
Imbalan natura dan kenikmatan	,591	1,692

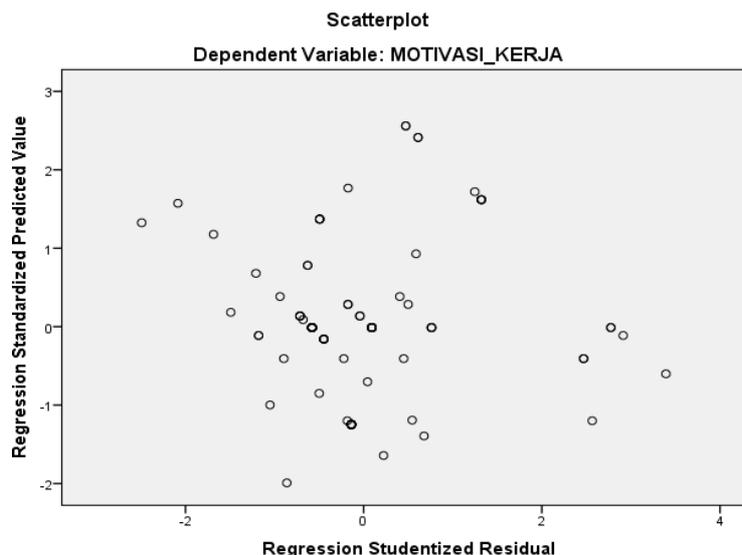
Sumber : *Output SPSS* versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 dalam aturan VIF dapat dilihat masing-masing nilai VIF sebagai berikut:

1. Nilai VIF untuk variabel PPh 21 $1,691 < 10$, maka variabel PPh 21 dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai VIF untuk variabel imbalan natura dan kenikmatan $1,691 < 10$, maka variabel imbalan natura dan kenikmatan dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : *Output SPSS* versi 26, 2024

Grafik *scatterplot* pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik yang terdistribusi secara acak dan tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu horizontal. Hal ini menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	5,496
PPh 21 (X1)	.198
Imbalan Natura (X2)	.533

Sumber: *Output SPSS* versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$MK_{i,t} = \alpha + \beta_1 PPh\ 21_{i,t} + \beta_2 IN_{i,t} + e$$

$$MK_{i,t} = 5,496 + 0,198 + 0,533 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi atau penjelasan dari persamaan tersebut yaitu:

1. Konstanta = 5,496, jika variabel PPh 21 dan Imbalan Natura = 0, maka motivasi kerja menjadi 5,496.
2. β_1 (koefisien regresi X1) sebesar 0,198 artinya jika PPh 21 mengalami peningkatan 1% maka PPh 21 akan naik sebesar 0,198 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
3. β_2 (koefisien regresi X2) sebesar 0,533 artinya jika imbalan natura mengalami peningkatan 1% maka imbalan natura akan naik sebesar 0,533 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Uji Hipotesis

Parsial (Uji T)

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
PPh 21 (X1)	2,286	1,984	Sig t 0,024	Ha diterima
Imbalan Natura (X2)	5,175		Sig t 0,000	Ha diterima

Sumber : *Output SPSS* versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui uji t yaitu PPh 21 dan Imbalan Natura terhadap motivasi kerja sebagai berikut:

1) PPh 21

Berdasarkan hasil $t_{hitung} = 2,286$ dan $t_{tabel} = DF = N-K-1 (100-2-1=100)$ dengan taraf signifikan 0,05, hasil dari t_{tabel} adalah 1,984 maka hasil t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} ($2,286 > 1,984$). Nilai signifikan menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,024 atau ($0,024 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (PPh21) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT Sinergi Gula Nusantara pada tahun 2023.

2) Imbalan Natura dan Kenikmatan

Berdasarkan hasil thitung = 5,175 dan $t_{tabel} = DF = N - K - 1$ ($100 - 2 - 1 = 100$) dengan taraf signifikan 0,05, hasil dari t_{tabel} adalah 1,984 maka hasil thitung lebih besar dari t_{tabel} ($5,175 > 1,984$). Nilai signifikan menyatakan bahwa lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 atau ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (imbalan natura dan kenikmatan) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada perusahaan PT Sinergi Gula Nusantara pada tahun 2023.

Uji Simultan (F)

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Uji F

Signifikan	F Hitung	Keterangan
Sig F 0,000	39,876	Ha diterima

Sumber : *Output SPSS* versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.20, maka dijelaskan bahwa hasil nilai Fhitung pada penelitian ini sebesar 39,876. Menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan dengan hasil signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), yaitu PPh 21 serta imbalan natura dan kenikmatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
,672 ^a	,451	,440

Sumber: *Output SPSS* versi 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.672. Hal ini berarti bahwa variabel bebas dapat menjelaskan tentang variabel terikat sebesar 67.2% sedangkan sisanya sebesar 32.8% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh PPh 21 Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial PPh 21 berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar $2,286 > t_{tabel}$ 1,984 dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PPh 21 memiliki hubungan yang searah, apabila tariff PPh 21 meningkat maka akan diikuti dengan motivasi karyawan pada Pabrik Gula Pesantren Baru.

Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian dari (Arisandi Mesi, 2018) Penerapan PPh Pasal 21 berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai tetap dalam membayar pajak. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Retno Kurnianingsih, 2021) dari hasil penelitian ini dapat diperoleh mengenai peraturan lama dengan peraturan

baru dan beban pajak yang ditanggung Wajib Pajak Orang Pribadi lebih tinggi di banding dengan peraturan lama, hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penghasilan maka semakin tinggi beban pajak yang ditanggung Wajib Pajak Orang Pribadi.

Pengaruh Imbalan Natura dan Kenikmatan Terhadap Motivasi Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Imbalan atas Natura dan Kenikmatan berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hal ini terlihat dari thitung sebesar $5,175 > t_{tabel}$ sebesar $1,984$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini bahwa Imbalan atas Natura dan Kenikmatan memiliki hubungan yang searah, bahwa semakin tinggi imbalan atas natura dan kenikmatan yang di berikan perusahaan, maka semakin tinggi motivasi karyawan semakin meningkat untuk bekerja lebih giat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian (Sarman Sinaga, 2020) yang melakukan penelitian mengenai Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Sonny Gemerlang Medan, dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh hasil bahwa peranan yang dilakukan dalam bentuk balas jasa berjalan dengan baik dan sesuai sehingga menunjang peningkatan motivasi kerja karyawan semakin berkualitas. hasil kajian ini juga diperkuat oleh penelitian (Maryadi, 2016) hasil ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh PPh 21, dan Imbalan atas Natura dan Kenikmatan Terhadap Motivasi Karyawan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner sebagai alat ukur pengetahuan karyawan dengan daftar pertanyaan berupa penerapan PPh 21, Imbalan natura dan kenikmatan. Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan PPh 21, Imbalan atas natura dan kenikmatan terhadap motivasi karyawan tentang perubahan UU HPP No.7 Tahun 2021. Dalam penelitian lain, teori dua faktor yang dijelaskan oleh Herzberg bahwa faktor seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status keamanan kerja dapat membentuk motivasi yang timbul dari kebutuhan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta keinginannya dalam memperoleh banyak hal (Sholihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, 2021).

Berdasarkan penjelasan PPh 21 menurut para ahli, Imbalan dalam bentuk natura termasuk dalam active income yang dikenakan pada PPh Pasal 21 yang dikemukakan oleh (Diana dan Setiawati 2014), objek pajak penghasilan meliputi : penggantian atau imbalan berkenaan dengan pekerjaan atau jasa yang diterima atau diperoleh termasuk gaji, upah, premi asuransi jiwa dan premi asuransi kesehatan yang dibayarkan oleh pemberi kerja, tunjangan, honorarium, komisi, bonus, gratifikasi, uang pension, atau imbalan dalam bentuk lainnya, termasuk imbalan dalam bentuk natura yang pada hakikatnya merupakan penghasilan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara PPh 21 pasca penerapan UU HPP No.7 Tahun 2021 dan Imbalan atas natura dan kenikmatan di Pabrik Gula Pesantren Baru. Variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan sebesar $67,2\%$ dari variabel terikat, sedangkan $32,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini di buktikan dengan hasil nilai signifikan F adalah $0,000$ berada $< 0,50$.

5. Simpulan

1. Variabel PPh 21 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru dengan nilai thitung $2,286 > t_{tabel}$ sebesar $1,984$ dengan nilai signifikan $0,024 > 0,05$.

2. Variabel Imbalan atas natura dan kenikmatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru. Dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 5,175 > ttabel sebesar 1,984 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Dari hasil pengujian simultan yang telah dilakukan peneliti, secara simultan variabel PPh 21, imbalan natura dan kenikmatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PT Sinergi Gula Nusantara Pesantren Baru. Hasil ini dibuktikan dengan F hitung pada penelitian ini sebesar 39,876 dan nilai signifikan F adalah 0,000 berada $< 0,05$.

Daftar Referensi

- Arisandi Mesi. (2018). Pengaruh Penerapan PPh Pasal 21 Terhadap Motivasi dan Kepuasan Pegawai Tetap PT. Riau Muda Jasa Sarana Pekanbaru Dalam Membayar Pajak. *Jurnal Akuntansi Vol.1*.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke 1). Prenadamedia Group.
- Ilm Ibrahim, N. (2010). *Laporan Keuangan Fiskal*. (Stadium General) Universitas Negeri Makasar pada tanggal 15 November 2010.
- Mardiasmo. (2019). *Perpajakan Edisi 2019* (Dian Arum (ed.); 2019th ed.). Andi Yogyakarta.
- Mardiasmo, P. D. (2018). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2018* (Edisi Revi). Penerbit Andi.
- Maryadi. (2016). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Gema Kampus Ilmu Administrasi, Edisi Vo.X*.
- Muljono. (2009). *Tax Planning-Menyiasati Pajak dengan Bijak*. Andi Yogyakarta.
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Pasztor, J & Valent, S. (2016). *Fringe Benefit- still a motivation*.
- Purnomo. (2014). *Dasar - dasar Urologi* (Edisi Keti). CV Sagung Seto.
- Rahayu Puji. (2019). *PERPAJAKAN Disesuaikan dengan Peraturan Perpajakan Terbaru*. Indomedia Pustaka.
- Retno Kurnianingsih. (2021). Analisis Pajak Penghasilan Sebelum dan Sesudah Undang - Undang No.7 Tahun 2021 Bagi WP Orang Pribadi. *Jurnal Competency of Bussines, 2021. Vol.*
- Sarman Sinaga. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Darma Agung, Vol 28 No.1 (2020): April 2020*.
- Sholihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen, 15(1), 57-6*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suryadana, B. & Agusiady, R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Suwati. (2013). Pengaruh Komposisi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- UU HPP No.7 Tahun 2021. (2021). *Undang - Undang Republik Indonesia No.7 tahun 2021* (P. 224 (ed.)).
- UU No.36 Tahun 2008. (2008). *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2008 Tentang Perubahan Ke Empat Atas Undang - Undang Nomor 7 Tahun 1983 Tentang Pajak Penghasilan*.