



Current Issue

Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



Published: 2023-06-28

Articles

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PADA KOPERASI WANITA MEKAR SARI DESA LUBUK OGONG KECAMATAN BANDAR SEIKIJANG KABUPATEN PELALAWAN

Raja Ade Fitrasari Mochtar, Andika Setiawan, Raja Ria Yusnita

386 – 401



PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOPI LOKAL

Studi Kasus Pada Tarzzan Coffee Roastery

Yunita Fitri Wahyuningtyas, Anang Bagus Setyawan, Lukia Zuraida

402 – 416



PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL

Ella Meirizki, Insiatiningsih Insiatiningsih

417 – 439



UPAYA PENCAPAIAN TARGET PENERIMAAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) YANG BERSUMBER DARI RETRIBUSI DAERAH MELALUI TRANSAKSI NON TUNAI DI KABUPATEN PURWOREJO

Syeh Assery, Aulia Widyasmara

455 – 467



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG MIE GACOAN YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dewi Siska Andari, Muhammad Mathori

468 – 489



EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA SUBBAG KEPAGAWAIAN DAN TATA USAHA BALAI BESAR VETERINER WATES

Suci Utami Wikaningtyas, Ika Wahyu Setyawati, Rufaida Setyawati

490 – 507



UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Suhartono Suhartono, Arinta Kurnia Budiharja

508 – 522



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PACITAN

Muhammad Awal Satrio Nugroho, Budiarto Budiarto, Zaenab Alboneh

523 – 538



EVALUASI KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA YOGYAKARTA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011

Achmad Tjahjono, Podar Sasongko, Manendha Maganitri Kundala

539 – 556



EVALUASI KINERJA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DALAM RANGKA PENINGKATAN PENGEMBANGAN WISATA KABUPATEN PACITAN

Meidi Syaflan, Sukanto Sukanto, Mohammad Mahsun

557 – 572



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA KAMPUS STTA YOGYAKARTA

Yenni Kurnia Gusti, Shaliha Nafsul Muthmainatu Rohmatulloh

573 – 594



PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2016-2020

Sulastiningsih Sulastiningsih, Yoga Pradita, Mahamadaree Waeno

595 – 616



ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN TENAGA KONTRAK UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Muhammad Subkhan, Wahyu Setianingsih, Ruddy Tri Santoso

617– 630



PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Nur Widiastuti, Alex Taufiq

631 – 651



PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KANWIL DJP D.I. YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19

Akhmad Jazuli, Sofiati Sofiati, Donny Prasetyo

652 – 674



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONIL POLRI DI DITIDENSOS DENSUS 88 AT POLRI WILAYAH YOGYAKARTA

Sumarno Sumarno, Mudasetia Mudasetia

675 – 695



IMPLEMENTASI DIGITAL MARKETING UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KONSUMEN PADA LEMBAGA BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR NURUL FIKRI (BKB NF)

Angki Dwi Aryani, Nita Fitriana

696 – 717



PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN TETAP YAYASAN PUPUK KALTIM KOTA BONTANG

Zulkifli Zulkifli, Abdul Halim, Wahyu Purwanto

718 – 741



PENILAIAN KINERJA, PEMERINGKATAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SLEMAN

Uswatun Chasanah, Muhammad Heri Nugroho

742 – 751



[View All Issues >](#)



Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20,
Sorosutan, Kota Yogyakarta,
DIY 55162
Email: jurnal@stieww.ac.id



JRABI by STIE Widya Wiwaha
is licensed under a [Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Platform & workflow by
OJS / PKP



Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



Analisis Penerapan Akuntansi Pada Koperasi Wanita Mekar Sari Desa Lubuk Ogong Kecamatan Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. **Raja Ade Fitriasar Mochtar, Andika Setiawan, Raja Ria Yusnita**

Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Kopi Lokal Studi Kasus Pada Tarzzan Coffee Roastery, Yuhita Fitri Wahyuningtyas, Anang Bagus Setyawan, Lukia Zuraida

Pengaruh Kompetensi Digital Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. **Ela Harefa, Hidayatullah Hidayatullah**

Uji Coba Penerapan Target Persebaran Produser Aji Dewah (PAD) Yang Bersifat Dari Dan Di Samping, Dengan Mekanisme Transaksi Non Tunai Di Kabupaten Puncung. **Roby Asyari, Andika Widyanegara**

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Monev Bait Usung Mei Gunung Yogyakarta Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Mediasi. **Suci Salsabillah, Muhammad Muzliki**

Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Subbagas Koperasi Dan Tata Usaha Bait Usung Veteran Wates, Studi Kasus Widyadegana, Nu Wahyu Setyaning, Putihka Setyaning

Uji Coba Penerapan Kinerja Dinas Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta, **Suhartono Suhartono, Andika Karna Budharta**

Uji Coba Penerapan Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Ruang Kabupaten Kutai, **Muhammad Asad Satria Nugroho, Sudharta Budharta, Zamrud Alimatus**

Analisis Kinerja Pegawai Harah, Efisiensi Kerja Pada Di Yogyakarta Berdasarkan Peraturan Perencanaan Nomor 46 Tahun 2011. **Achmad Tajjiono, Poda Sasiranga, Masrucha Magaranti Kandiari**

Efektivitas Kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Dan Kota Raya Dalam Rangka Pergerakan Pengembangan Usaha Koperasi Perikanan. **Reza Dhyana, Sukarta Sukarta, Muhammad Mulyana**

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Kampus STTA Yogyakarta. **Wendi Karna Ganti, Susanto Naimul Muhsinulmuhsinulmuhsin**

Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Persebaran Dan Kinerja Pada Perusahaan Lokal Provinsi Riau. **Sukirwaningtyas, Yogi Purba, Anwarulhuda Huda**

Analisis Sistem Pengiriman Hasil Coklat Dari Dan Di Samping Yogyakarta. **Muhammad Jadhaf, Wahyu Setyaningtyas, Robby Tri Santoso**

Pengaruh Penerapan Program Sempit Kerja Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bontol. **Mu Widiastuti, Aha Tariq**

Pengaruh Penerapan Akutansi Persebaran Pada Di Kabupaten Sempit Di Kota Widyadegana. **Dafir D. I. Yogyakarta, D. Mosa Permana Candi H, Akhmad Jazuli, Setiawan Setiawan, Denny Prasetya**

Uji Coba Penerapan Akutansi Persebaran Pada Di Kabupaten Sempit Di Kota Widyadegana. **Suhartono Suhartono, Muhsinulmuhsinulmuhsinulmuhsin**

Implementasi Digital Marketing Untuk Meningkatkan Jumlah Konsumen Pada Lembing Berdamping Dan Koneksi Dengan Non-Face To Face (NFTF). **Angela Bar Barawa, Mita Fitriani**

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Dan Perilaku Karyawan Tetap Terhadap Papan Kerja Pada Bontol. **Zahidul Dzikri, Anah Harefa, Wahyu Perwanto**

Pengaruh Kinerja, Pengembangan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bontol. **Suherman Suherman, Muhsinulmuhsinulmuhsinulmuhsin**

DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2>

Published: 2023-06-28

Articles

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PADA KOPERASI WANITA MEKAR SARI DESA LUBUK OGONG KECAMATAN BANDAR SEIKIJANG KABUPATEN PELALAWAN

Raja Ade Fitriasar Mochtar, Andika Setiawan, Raja Ria Yusnita

386 – 401



PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOPI LOKAL

Studi Kasus Pada Tarzzan Coffee Roastery

Yunita Fitri Wahyuningtyas, Anang Bagus Setyawan, Lukia Zuraida

402 – 416



PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL

Ella Meirizki, Insiatiningsih Insiatiningsih

417 – 439



UPAYA PENCAPAIAN TARGET PENERIMAAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) YANG BERSUMBER DARI RETRIBUSI DAERAH MELALUI TRANSAKSI NON TUNAI DI KABUPATEN PURWOREJO

Syeh Assery, Aulia Widyasmara

455 – 467



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG MIE GACOAN YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dewi Siska Andari, Muhammad Mathori

468 – 489



EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA SUBBAG KEPAGAWAIAN DAN TATA USAHA BALAI BESAR VETERINER WATES

Suci Utami Wikaningtyas, Ika Wahyu Setyawati, Rufaida Setyawati

490 – 507



UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Suhartono Suhartono, Arinta Kurnia Budiharja

508 – 522



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PACITAN

Muhammad Awal Satrio Nugroho, Budiarto Budiarto, Zaenab Alboneh

523 – 538



EVALUASI KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA YOGYAKARTA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011

Achmad Tjahjono, Podar Sasongko, Manendha Maganitri Kundala

539 – 556



EVALUASI KINERJA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DALAM RANGKA PENINGKATAN PENGEMBANGAN WISATA KABUPATEN PACITAN

Meidi Syaflan, Sukanto Sukanto, Mohammad Mahsun

557 – 572



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA KAMPUS STTA YOGYAKARTA

Yenni Kurnia Gusti, Shaliha Nafsul Muthmainatu Rohmatulloh

573 – 594



PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2016-2020

Sulastiningsih Sulastiningsih, Yoga Pradita, Mahamadaree Waeno

595 – 616



ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN TENAGA KONTRAK UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Muhammad Subkhan, Wahyu Setianingsih, Ruddy Tri Santoso

617– 630



PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Nur Widiastuti, Alex Taufiq

631 – 651



PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KANWIL DJP D.I. YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19

Akhmad Jazuli, Sofiati Sofiati, Donny Prasetyo

652 – 674



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONIL POLRI DI DITIDENSOS DENSUS 88 AT POLRI WILAYAH YOGYAKARTA

Sumarno Sumarno, Mudasetia Mudasetia

675 – 695



IMPLEMENTASI DIGITAL MARKETING UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KONSUMEN PADA LEMBAGA BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR NURUL FIKRI (BKB NF)

Angki Dwi Aryani, Nita Fitriana

696 – 717



PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN TETAP YAYASAN PUPUK KALTIM KOTA BONTANG

Zulkifli Zulkifli, Abdul Halim, Wahyu Purwanto

718 – 741



PENILAIAN KINERJA, PEMERINGKATAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SLEMAN

Uswatun Chasanah, Muhammad Heri Nugroho

742 – 751



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



JIRAWAN JURNAL INDONESIA

VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20,
Sorosutan, Kota Yogyakarta,
DIY 55162
Email: jurnal@stieww.ac.id



JRABI by STIE Widya Wiwaha
is licensed under a [Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Platform & workflow by
OJS / PKP

[Home](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:



Agung Slamet Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Editorial Board:



Mudasetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, SE

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

Publisher

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20,
Sorosutan, Kota Yogyakarta,
DIY 55162
Email: jurnal@stieww.ac.id



JRABI by STIE Widya Wiwaha
is licensed under a [Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Platform & workflow by
OJS / PKP

PENILAIAN KINERJA, PEMERINGKATAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SLEMAN

Uswatun Chasanah¹, Muhammad Heri Nugroho²

¹²Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha
uswatun.chasanah31@stieww.ac.id¹

Abstract

The purpose of this study is to find out about the application, advantages and disadvantages of the employee performance appraisal system and employee performance ranking and explore its relationship with employee job satisfaction at Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. To achieve these objectives, this study uses a qualitative descriptive research and data collection techniques by triangulation (a combination of observation, interviews, documentation). The results of the study indicate that the implementation of performance appraisal and performance ranking at Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman is carried out based on the provisions of the Director General of Taxes Regulation number PER-12/PJ/2018. The implementation of the performance appraisal system has provided job satisfaction, so that employees are motivated to achieve the targets that have been set. Most of the informants stated that the performance rating system applied could not increase employee job satisfaction. For this reason, it is hoped that the employee performance rating system can be carried out more objectively, fairly and transparently.

Keywords: *performance appraisal, performance rating, job satisfaction.*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang penerapan, kelebihan dan kekurangan sistem penilaian kinerja pegawai dan pemeringkatan kinerja pegawai serta menggali keterkaitannya dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KANTOR PELAYANAN PAJAK) Pratama Sleman. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan penilaian kinerja dan pemeringkatan kinerja di KANTOR PELAYANAN PAJAK Pratama Sleman dilakukan berdasarkan ketentuan Peraturan Direktur Jenderal Pajak nomor PER-12/PJ/2018. Penerapan sistem penilaian kinerja telah memberikan kepuasan kerja, sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagian besar informan menyatakan sistem pemeringkatan kinerja yang diterapkan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Untuk itu diharapkan sistem pemeringkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih objektif, adil dan transparan.

Kata Kunci: penilaian kinerja, pemeringkatan kinerja, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman, sebagai salah satu instansi vertikal pemerintah di bawah Direktorat Jenderal Pajak, telah menerapkan penilaian kinerja dan pemeringkatan kinerja pada pegawainya sebagai bentuk pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeringkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman mengacu pada Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor Per-12/PJ/2018 tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa salah satu tujuan pengelolaan kinerja pegawai adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dari hasil penelusuran dokumen dan wawancara kepada beberapa pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman, pengelolaan kinerja telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun beberapa pegawai menyatakan ketidakpuasannya atas hasil penilaian dan pemeringkatan yang didapatkan. Beberapa pegawai juga mengemukakan beberapa ketentuan yang harusnya direvisi agar sistem penilaian kinerja dan pemeringkatan kerja menjadi lebih adil dan objektif. Maka dari itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran terkait dengan penilaian kinerja, pemeringkatan kinerja dan kepuasan kerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran-saran terkait dengan penilaian kinerja dan pemeringkatan kinerja tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi akan mampu mencapai tujuannya apabila terdapat manusia-manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang searah dengan tujuan organisasi (Nurmagustini & Hidayat, 2019).

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2003), manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara itu, Schuler, et al. (Atmaja et al., 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Mangkunegara (Mangkunegara, 2003) juga mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Penilaian Kinerja Pegawai

Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, selalu mengharapkan organisasinya dapat tumbuh dan berkembang dengan baik yang diindikasikan dengan

peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu-individu yang berada dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi, salah satunya dengan cara penilaian kinerja (*performance appraisal*).

Penilaian kinerja merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi yang dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan terkait pemberian balas jasa/kompensasi (*reward and punishment*) pelatihan dan pengembangan karyawan (*training and development*) maupun sebagai sarana pemberian umpan-balik (*feedback*) kepada karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan harus terdapat interaksi yang positif dan berkelanjutan antara atasan dan bawahan atau antara penilai dan karyawan yang dinilai kinerjanya sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan yang dinilai. Atau dengan kata lain, sikap dan perilaku positif akan dapat terbentuk jika penilaian kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan unsur keadilan (Afrianty & Putriwahyuni, 2020).

Menurut Simanjuntak (Sinollah & Hermawanto, 2020) manfaat penilaian kinerja, yaitu : peningkatan kinerja, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, program peningkatan produktivitas, program kepegawaian, dan menghindari perlakuan diskriminasi.

Dalam melakukan penilaian kinerja, beberapa pihak di dalam organisasi dapat terlibat dalam melakukan penilaian ini. Organisasi dapat menentukan pihak yang berwenang melakukan penilaian kinerja. Robbins (2007: 260) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai oleh beberapa pihak yaitu: atasan langsung, rekan kerja, pengevaluasian diri sendiri, bawahan langsung, dan pendekatan menyeluruh.

Pemeringkatan Kinerja Pegawai

Pemeringkatan kinerja pegawai adalah proses pengelompokan hasil penilaian kinerja pegawai yang dikombinasikan dengan parameter tertentu melalui mekanisme sidang pemeringkatan. Proses pemeringkatan kinerja pegawai dilakukan dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja pegawai. Selain mempertimbangkan hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud, proses pemeringkatan mempertimbangkan juga kontribusi pegawai dan pertimbangan kepala unit pemilik peta strategi. Pemeringkatan kinerja pegawai dilakukan melalui mekanisme sidang pemeringkatan. Berdasarkan hasil pemeringkatan kinerja pegawai yang diperoleh, maka ditentukan status kinerja untuk masing-masing pegawai.

Kepuasan Kerja Pegawai

Pada konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan dapat diartikan sebagai suatu reaksi emosional individu yang timbul sebagai akibat dari evaluasi individu tersebut terhadap dorongan, keinginan, tuntutan, serta harapan-harapannya terkait pekerjaan ataupun hal-hal yang terkait dengan organisasi tempat individu tersebut bekerja yang dihubungkan dengan realita yang dirasakannya (Afrianty & Putriwahyuni, 2020).

Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin

meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah “*happy employee, happy customer*”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi *customernya* (Muayyad, 2016).

Kepuasan kerja menurut Martoyo (Sinollah & Hermawanto, 2020) adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari lembaga dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan pegawai yang bersangkutan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

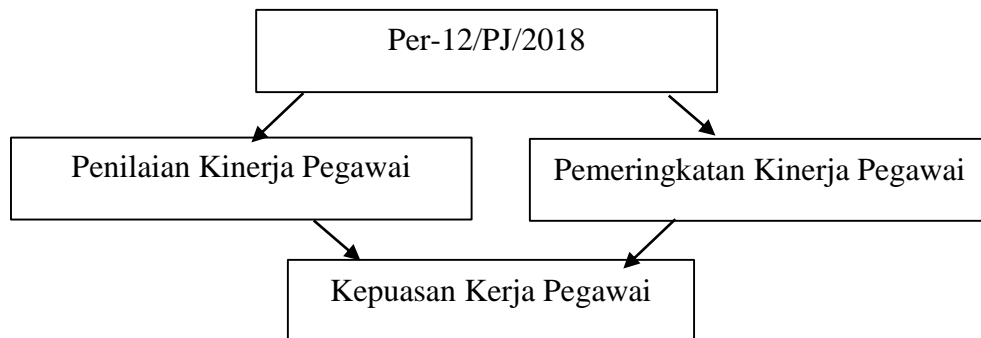
No	Keterangan	
1	Peneliti	Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati Utami dan Ika Ruhana (Januari, 2015)
	Judul Penelitian	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)
	Metode Penelitian	Penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif.
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. 2. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja. 3. Semakin baik pelaksanaan penilaian kinerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja.
2	Peneliti	Sinollah & Hermawanto (Sinollah & Hermawanto, 2020)
	Judul Penelitian	Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Kinerja
	Metode Penelitian	Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penilaian kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. Variabel penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Peneliti	Dwi Rafita Mukti*, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Lilik Farida (Mukti et al., 2019)
	Judul Penelitian	Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian

		Kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.
4	Peneliti	Indria Hangga Rani dan Mega Mayasari (Rani, 2015)
	Judul Penelitian	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi
	Metode Penelitian	Kuantitatif
	Hasil Penelitian	Penilaian kinerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Penelitian ini juga menemukan bahwa Motivasi tidak mempengaruhi hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak bertindak sebagai variable moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara penilaian kinerja dan kinerja karyawan.
5	Peneliti	Agus Karyanto (Karyanto, 2016)
	Judul Penelitian	Evaluasi Penilaian Kinerja Individu Dalam Upaya Meningkatkan Karier Pegawai Negeri Sipil Dan Organisasi Akademi Angkatan Laut
	Metode Penelitian	Kualitatif
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian dalam implementasi penilaian prestasi kerja PNS di lingkungan AAL masih belum optimal. Sebaran jumlah pegawai negeri sipil yang tidak merata sehingga terjadi kekosongan dalam golongan dan ruang tertentu sehingga hasil dari penilaian prestasi kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan untuk dapat digunakan sebagai dasar peningkatan karier karena banyak PNS di AAL yang membuat Sasaran Kerja Pegawai tidak sesuai dengan pangkat dan jabatannya.

Sumber: Data Diolah

Kerangka Penelitian

Secara singkat kerangka teoritis yang dipakai dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpedoman pada metode penelitian deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi). Obyek penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman yang beralamat di Kabupaten Sleman Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek penelitian yang berupa informan dalam penelitian kualitatif ini terdiri dari tiga belas orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Patama Sleman. Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti, pedoman wawancara dan pedoman observasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini secara umum terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi. Metode analisis data kualitatif dalam penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Miles and Huberman dalam Sugiyono (2018), dibagi menjadi empat tahapan, yaitu: pengumpulan data, reduksi Data, penyajian data dan diakhiri oleh verifikasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Kelebihan dan Kekurangan Sistem Penilaian Kinerja dan Pemingkatan Kinerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman

Sistem penilaian kinerja yang diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman memiliki kelebihan, antara lain dengan penggunaan aplikasi yang memudahkan pegawai, serta aturan yang cukup mengenai penilaian kinerja pegawai. Selain itu, dengan diterapkannya penilaian kinerja di Kantor Pelayanan Pajak, dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan. Akan tetapi, di sisi lain juga masih terdapat kekurangan yang dirasakan oleh pegawai, utamanya yaitu masalah transparansi dan subjektivitas dalam penilaian.

Tidak berbeda dengan penerapan sistem penilaian kinerja, penerapan sistem pemeringkatan kinerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman juga dirasa pegawai memiliki kelebihan dan kekurangan. Adapun kelebihanannya, dengan diterapkannya

pemeringkatan, maka memudahkan instansi untuk melakukan promosi atau mutasi pegawai, tentunya dengan peraturan yang telah ditetapkan. Pemeringkatan tentunya juga akan memotivasi pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik, agar mendapat peringkat yang baik nantinya.

Akan tetapi sistem pemeringkatan juga dapat memberikan demotivasi, dikarenakan peringkat pegawai yang kurang/tidak bagus. Sistem pemeringkatan yang ada, mengharuskan pemeringkatan dari kinerja pegawai paling baik hingga paling buruk, sementara tidak selamanya setiap instansi memiliki pegawai dengan kinerja sangat buruk. Selain itu, pemeringkatan yang diterapkan masih dirasa tidak transparan, karena terkadang pegawai tidak paham akan peringkat yang ditetapkan kepadanya.

Penilaian Kinerja, Pemeringkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman

Berdasarkan jawaban dari beberapa informan, bahwa terdapat pegawai merasa penerapan sistem penilaian kinerja telah memberikan kepuasan kerja, sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan, akan tetapi ada juga pegawai yang merasa tidak puas dengan penerapan sistem kinerja dengan beberapa alasan.

Salah satu alasan informan tidak puas, yaitu subjektivitas yang masih terjadi. Sistem penilaian kinerja yang ada tidak menutup celah subjektivitas, sehingga masih dapat ditemui penilaian kinerja yang dilakukan secara subjektif. Dengan adanya penilaian secara subjektif, sehingga penilaian yang ada juga menjadi kurang transparan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan terhadap pegawai yang merasa dirugikan atas subjektivitas tersebut.

Selain itu, penilaian kinerja berdasarkan pencapaian target IKU, dirasakan tidak adil bagi pegawai, dikarenakan juga terdapat tugas *ad hoc* yang kadang diserahkan kepada pegawai tetapi tidak tercatat sebagai kinerja. Selain itu, dengan penilaian berdasarkan pencapaian target IKU, maka pegawai lebih berfokus terhadap target IKU yang diberikan, yang terkadang melalaikan pegawai dari tugas utama yaitu menghimpun penerimaan. Hal tersebut kadang justru membuat pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagian besar informan menyatakan sistem pemeringkatan kinerja yang diterapkan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, antara lain dikarenakan pemeringkatan yang kurang transparan dan celah subjektivitas yang masih ada. Adapun hasil dari sistem pemeringkatan yang diterapkan justru membuat sebagian pegawai mengalami demotivasi yang nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan institusi.

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui sebagian besar informan menginginkan perubahan, khususnya perbaikan terhadap sistem penilaian kinerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. Hal yang menjadi perhatian beberapa informan, yaitu masih terdapat celah yang memungkinkan penilaian dilakukan secara subjektif. Selain itu, penilaian kinerja yang diterapkan hanya berfokus pada pencapaian IKU, tanpa melihat keadaan lain yang mempengaruhi pencapaian IKU tersebut di lapangan.

Seperti diketahui, setiap pegawai telah diberikan target sesuai pekerjaan masing-masing, yang telah ditetapkan di awal tahun. Akan tetapi, penentuan target tersebut ditetapkan sebelumnya tanpa pertimbangan masing-masing pegawai. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman bertugas untuk mengumpulkan penerimaan pajak, akan tetapi dalam rangka mengamankan pencapaian IKU, terkadang pegawai lebih fokus untuk mengamankan target tersebut, daripada tugas sebenarnya yaitu mengamankan penerimaan pajak.

Oleh karena itu, diharapkan Sistem Penilaian Kinerja kedepannya, memperhatikan objektivitas, salah satunya dengan cara tidak hanya melibatkan penilaian dari atasan langsung, tetapi bisa dari seksi lainnya. Juga diharapkan penilaian nantinya tidak hanya melihat hasil pencapaian IKU semata secara tertulis yang telah dilaporkan, akan tetapi melihat proses pencapaian IKU tersebut yang dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari. Penilaian juga diharapkan menggunakan parameter yang lebih jelas dan terukur, dengan sistem yang sederhana dan transparan.

Berdasarkan wawancara dengan informan tersebut, diketahui bahwa harapan mengenai Sistem Pemeringkatan Kinerja kedepannya, yaitu agar pemeringkatan dilakukan secara objektif dan adil. Pemeringkatan juga dilakukan secara transparan dan terbuka, sehingga pegawai mengetahui posisinya sehingga kedepannya dapat melakukan perbaikan

Pemeringkatan juga tidak hanya dilihat dari pencapaian kinerja, akan tetapi melihat keseharian pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta mempertimbangkan pekerjaan *ad hoc* yang ditugaskan kepada pegawai. Selanjutnya jika pemeringkatan memang harus dilakukan, agar tidak mengharuskan beberapa pegawai untuk menerima skor D. Apabila seorang pegawai menerima skor D, maka dipastikan bahwa pegawai tersebut memang memiliki kinerja yang tidak baik. Dengan kata lain, peringkat yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ada maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja dan pemeringkatan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman dilakukan berdasarkan ketentuan Peraturan Direktur Jenderal Pajak nomor PER-12/PJ/2018 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.
2. Penilaian kinerja yang diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman memiliki kelebihan, antara lain dengan penggunaan aplikasi yang memudahkan pegawai, serta aturan yang cukup mengenai penilaian kinerja pegawai. Selain itu, dengan diterapkannya penilaian kinerja di Kantor Pelayanan Pajak, dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan. Akan tetapi, di sisi lain juga masih terdapat kekurangan yang dirasakan oleh pegawai, utamanya yaitu masalah transparansi dan subjektivitas dalam penilaian.

3. Dengan adanya pemeringkatan kinerja, maka memudahkan instansi untuk melakukan promosi atau mutasi pegawai dan memotivasi pegawai untuk melakukan tugasnya dengan baik. Akan tetapi sistem pemeringkatan, juga dapat memberikan demotivasi.
4. Penerapan sistem penilaian kinerja telah memberikan kepuasan kerja, sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan, akan tetapi ada juga pegawai yang merasa tidak puas dengan penerapan sistem kinerja dengan beberapa alasan.
5. Sebagian besar informan menyatakan sistem pemeringkatan kinerja yang diterapkan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, antara lain dikarenakan pemeringkatan yang kurang transparan dan celah subjektivitas yang masih ada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan sistem penilaian kinerja kedepannya, memperhatikan objektivitas, salah satunya dengan cara tidak hanya melibatkan penilaian dari atasan langsung, tetapi bisa dari seksi lainnya. Juga diharapkan penilaian nantinya tidak hanya melihat hasil pencapaian IKU semata secara tertulis yang telah dilaporkan, akan tetapi melihat proses pencapaian IKU tersebut yang dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari. Penilaian juga diharapkan menggunakan parameter yang lebih jelas dan terukur, dengan sistem yang sederhana dan transparan.
2. Agar pemeringkatan dilakukan secara objektif dan adil. Pemeringkatan juga dilakukan secara transparan dan terbuka, sehingga pegawai mengetahui posisinya sehingga kedepannya dapat melakukan perbaikan. Pemeringkatan juga tidak hanya dilihat dari pencapaian kinerja, akan tetapi melihat keseharian pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta mempertimbangkan pekerjaan *ad hoc* yang ditugaskan kepada pegawai. Selanjutnya jika pemeringkatan memang harus dilakukan, agar tidak mengharuskan beberapa pegawai untuk menerima skor D. Apabila seorang pegawai menerima skor D, maka dipastikan bahwa pegawai tersebut memang memiliki kinerja yang tidak baik. Dengan kata lain, peringkat yang diberikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). *Analisis Keadilan Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory*. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 3, 227. <https://doi.org/10.24843/eeb.2020.v09.i03.p01>
- Anwaruddin, A. (2006). *Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi, 3(4), 268–279.
- Bachri, B. S. (2010). *Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif*. Teknologi Pendidikan, 10.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 1–16.

- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. In Jakarta: Salemba Humanika.
- Januari, C. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 24(2), 86096.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Melani, T., & Suhaji. (2012). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi " Yayasan Pharmasi " Semarang) The Factors that Influence Job Satisfaction (Study On Employee of Pharmacy School " Pharmaceutical Foundation " Semarang)*. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 1–22.
- Muayyad, D. M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 75–98.
- Mukti, D. R., Lelly Hana Setyanti, S. W., & Farida, L. (2019). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi*. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 6(2), 175. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). *Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PNS*. Journal of Applied Managerial Accounting, 3(1), 9–19. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Republik Indonesia. 2007. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor PER-09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah*.
- Republik Indonesia. 2011. *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Republik Indonesia. 2014. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 206.2/PMK.01/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak*.
- Republik Indonesia. 2014. *Keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-208/PJ/2014 tentang Rencana Implementasi Cetak Biru Manajemen Sumber Daya Manusia Tahap III Tahun 2015-2016*.
- Republik Indonesia. 2018. *Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor Per-12/PJ/2018 tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak*
- Republik Indonesia. 2020. *Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 210/PMK.01/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak*
- Rani, M. (2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 3(2), 164–170.
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). *Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja*. Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono (2018), *Metodologi Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta