

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASITERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA BANTUL

Bambang Sadewo¹, Syeh Assery²
¹KPP Pratama Bantul, ²STIE Widya Wiwaha

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, competency and compensation on the performance of the Primary Tax Office of Bantul Pratama employees partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method, where data collection uses a questionnaire. The sample in this study amounted to 35 employees consisting of Account Representatives and Functional Tax Auditors from a total population of 94 employees. The validity test which shows the statements in this study are valid, while the reliability test using Cronbach's Alpha is stated to be reliable. This study uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that each of the variables, namely motivation, competence, and compensation partially have a positive and significant effect on performance, as well as these three variables motivation, competence, and compensation together have a significant and influence on the Performance of KPP Pratama Bantul Employees. The coefficient of determination obtained in this study is 0.747, meaning that the performance variable is influenced by motivation, competence and compensation of 74.70% so that the remaining 25.30% is influenced by other variables.

Keywords: Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan, sumber pembiayaannya dapat berasal dari dalam maupun luar negeri. Sumber pembiayaan yang berasal dari luar negeri dapat berupa bantuan luar negeri yaitu hutang dan hibah. Sedangkan yang berasal dari dalam negeri berupa penerimaan migas dan non migas. Setelah primadona minyak di tahun delapan puluhan berakhir, pajak menggantikannya sebagai penerimaan negara yang utama. Hal ini dikarenakan idealnya sumber pembiayaan pembangunan berasal dari dalam negeri. Beberapa tahun terakhir ini porsi pajak dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara semakin penting bahkan telah melebihi tujuh puluh persen.

Agar tidak tertinggal oleh perkembangan masyarakat yang berjalan pesat dan peranan pajak dapat terus meningkat maka Direktorat Jenderal Pajak (DJP) telah beberapa kali melakukan reformasi perpajakan. Menurut Mansury (1999) dalam Wibowo (1999:2), apabila perkembangan dalam masyarakat telah sedemikian jauh, sedang undang-undang pajak tidak dapat diinterpretasikan sedemikian rupa untuk

menampung perkembangan tersebut, maka keadaan demikian sudah perlu dilakukan reformasi perpajakan (*tax reform*). Sistem dan prosedur perpajakan tersebut terus disempurnakan dengan memperhatikan asas keadilan, pemerataan, manfaat, dan kemampuan masyarakat melalui peningkatan mutu pelayanan dan kualitas aparat yang tercermin dalam peningkatan kejujuran, tanggung jawab dan dedikasi serta penyempurnaan sistem administrasi (Sudjatina, 1998: 1).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul sebagai salah satu unit penyelenggara perpajakan, dalam mengelola sistem administrasinya telah menerapkan sistem administrasi perpajakan modern, yang memiliki karakteristik-karakteristik antara lain: organisasi berdasarkan fungsi, sistem informasi yang terintegrasi, sumber daya manusia yang kompeten, sarana kantor yang memadai, dan tata kerja yang transparan.

KPP Pratama juga harus senantiasa berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi dan Wajib Pajak, yang dalam hal ini harus dipandang sebagai "mitra". Tujuan dan strategi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai dan berjalan dengan optimal jika sumber daya manusia tidak dibentuk dan dikembangkan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan bahwa jumlah pegawai yang ada pada KPP Pratama Bantul tergolong belum memadai dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu dikaji sehingga diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang. Konsep kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2009:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan sehingga pegawai memiliki tanggungjawab terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Konsep motivasi mengacu pada teori Mc. Gregor menurut Sulaiman (2022:19) menyatakan dalam teori Y, bahwa para pegawai diasumsikan sebagai orang yang berambisi, mau menerima tanggung jawab bahkan mencari wewenang agar bisa bekerja secara optimal dengan potensi diri yang dimiliki. Para pegawai dianggap secara alamiah menikmati pekerjaan serta termotivasi sendiri untuk berprestasi. Manajer tercerahkan menggunakan teori Y, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan hasil, dan memungkinkan orang untuk tumbuh dan berkembang.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bantul berupaya memenuhi target penerimaan pajak yang menjadi tanggung jawabnya secara maksimal sebagai wujud dari kinerja pegawai sesuai arahan dari Direktorat Jenderal Pajak. Berdasarkan data 3 (tiga) tahun terakhir, KPP Pratama Bantul belum mencapai target penerimaan sesuai dengan yang diharapkan yakni tahun 2019 tercapai 79,02%, tahun 2020 tercapai 92,70% dan tahun 2021 tercapai 96,93%. Atas pencapaian pajak tahun 2021, diketahui target dan realisasi penerimaan oleh AR dan FPP tahun 2021 yang menunjukkan ada 11 (sebelas) AR yang mencapai target penerimaannya dan 20 (dua puluh) AR yang

belum tercapai, sedangkan untuk pemeriksaan pajak, terdapat 7 FPP yang belum tercapai target. Berdasarkan permasalahan inilah, dilakukan penelitian mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul dan hubungannya dengan Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul?
4. Apakah motivasi, kompetensi, dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul?

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, makatujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi bersama-samaterhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja atau *job Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sehingga terlaksananya perbaikan strategi organisasi secara berkelanjutan. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2017. Hal. 67). Indikator kinerja berdasarkan pendapat di atas diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut terdapat 4 (empat) indikator kinerja yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Pelaksanaan tugas, dan (4) Tanggung jawab. Berikut ini penjelasannya:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Motivasi

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu atau kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2002:94). Menurut Mangkunegara (2017:101) indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji atau upah yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, hubungan kerja yang harmonis dan memberikan ruang kesempatan berkembang.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya, termasuk di dalamnya harapan untuk berprestasi dan promosi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan termasuk di dalamnya berupa pelatihan.

Kompetensi

Kompetensi adalah Karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja (Hutapea dan Toha, 2008. Hal 5). Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa computer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor

produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuankurang, akan mengurangi efisiensi.

Kompensasi

Merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. "Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya". (Wibowo, 2017. Hal 289). Dasar penentuan sistem kompensasi hendaknya dapat memberikan kepuasan bagi pegawai serta produk kinerja yang berkualitas maka dibayar dengan harga yang pantas dengan mendapatkan kepuasan dari system pengupahan yang diterapkan. "Pendekatan dengan menggunakan klasifikasi kompensasi sebagai: gaji/upah, insentif, penghargaan dan tunjangan" (Wibowo, 2017. Hal 298).

Penelitian Yang Relevan

1. Kusuma (2014) Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT PLN.
2. Siahaan (2019) Pengaruh, Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
3. Kusuma, Bambang, Swasto, & Musadieq (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Tetap Pt. Otsuka Indonesia Di Lawang, Malang).
4. Ardana (2014) Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung.
5. Rofi'ah (2012) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang)
6. Utomo (2014) Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta.
7. Usman (2020) Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.
8. Basalamah (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.
9. Mungkasa (2017) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makasar.
10. Soetrisno (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. "Karena data penelitian merupakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik" (Sugiyono, 2017. Hal. 7). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab Pernyataan yang berkaitan dengan status terkini dari subjek yang diteliti.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul yang beralamat di Jalan Urip Sumoharjo No. 7, Gose, Bantul. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2022 hingga Maret 2023.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah 94 pegawai KPP Pratama Bantul dan sampel dengan menggunakan teknik *Sampling Purposive* adalah 35 orang pegawai KPP Pratama Bantul dengan jabatan AR dan FPP.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada penelitian adalah bagian dari penelitian yang terkait dengan variabel yang ada dalam judul penelitian atau yang terdapat dalam kerangka berpikir penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah.

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat (Sugiyono, 2014:39).

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017. Hal. 67).

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (independent) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan (Sugiyono, 2014:39).

Motivasi (X1)

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu atau kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut, dikatakan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2002:94).

Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah Karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja (Hutapea dan Toha, 2008.Hal 5).

Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2017. Hal 289).

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS statisticfor windows dengan responden sebanyak 35 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS.

Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti Lokasi Penelitian, Data Responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah: Regresi Linier Berganda, Uji F, Ujit, dan Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai KPP Pratama Bantul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin, Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden, dapat disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki-laki	26	74.3	74.3	74.3
	Perempuan	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia, Data ini untuk mengetahui proporsi usia pegawai, dapat disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 39 Tahun	26	74.3	74.3	74.3
	40 - 55 Tahun	8	22.9	22.9	97.1
	56 - 74 Tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Karakteristik Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan, data ini untuk mengetahui proporsi tingkat pendidikan responden, dapat disajikan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (DI / DII / DIII / DIV)	5	14.3	14.3	14.3
	Magister (S2)	1	2.9	2.9	17.1
	Sarjana (S1)	29	82.9	82.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 35 orang.

Uji validitas

Instrumen yang valid adalah instrumen yang memiliki validitas internal serta validitas eksternal. Validitas menurut Sugiyono (2015:112) merupakan mengukur apa yang hendak diukur dan memiliki ketepatan.

Berdasarkan *Item-Total Statistic nilai Corrected Item-Total* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 4:

Tabel 4 Hasil Validitas

Pernyataan	KoefisienValiditas	r- Kritis	Keterangan
1. Motivasi (X1)			
Pernyataan 1	0,750	0,334	Valid

Pernyataan 2	0,750	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,803	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,810	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,737	0,334	Valid

Pernyataan	Koefisien Validitas	r- Kritis	Keterangan
2. Kompetensi (X2)			
Pernyataan 1	0,834	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,769	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,694	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,763	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,868	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,743	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,864	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,838	0,334	Valid
Pernyataan 9	0,683	0,334	Valid
Pernyataan 10	0,820	0,334	Valid
Pernyataan 11	0,652	0,334	Valid
Pernyataan 12	0,780	0,334	Valid
Pernyataan 13	0,728	0,334	Valid
Pernyataan 14	0,733	0,334	Valid
Pernyataan 15	0,787	0,334	Valid

Pernyataan	Koefisien Validitas	r- Kritis	Keterangan
3. Kompensasi (X3)			
Pernyataan 1	0,587	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,532	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,728	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,744	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,642	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,490	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,757	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,649	0,334	Valid

Pernyataan	Koefisien Validitas	r- Kritis	Keterangan
4. Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan 1	0,739	0,334	Valid
Pernyataan 2	0,715	0,334	Valid
Pernyataan 3	0,651	0,334	Valid
Pernyataan 4	0,774	0,334	Valid
Pernyataan 5	0,827	0,334	Valid
Pernyataan 6	0,527	0,334	Valid
Pernyataan 7	0,674	0,334	Valid
Pernyataan 8	0,745	0,334	Valid
Pernyataan 9	0,843	0,334	Valid
Pernyataan 10	0,912	0,334	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item Pernyataan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian dan terdiri dari 38 Pernyataan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r-kritis dan sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut makaseluruh item Pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur berkali-kali menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:112). Metode pengujian reliabilitas yang digunakan yakni metode Cronbach Alpha. Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Instrumen pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Dapat dilihat pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

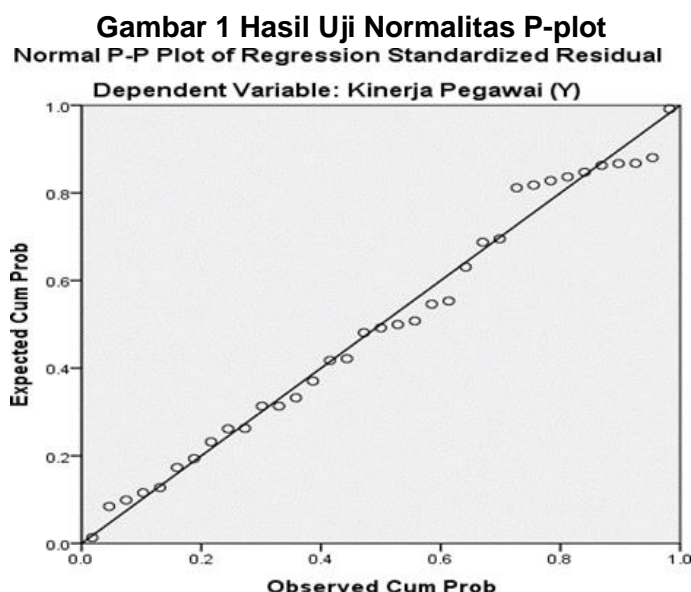
Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	5	0,820	Reliabel
Kompetensi (X2)	15	0,940	Reliabel
Kompensasi (X3)	8	0,798	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,904	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing- masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil probability plot pada gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai inflation factor (VIF) dan tolerance pada model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka salah satu variabel bebas dapat dihilangkan. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)	-29.732.	
Motivasi (X1)	0,537	1,864
Kompetensi (X2)	0,522	1,915
Kompensasi (X3)	0,781	1,280

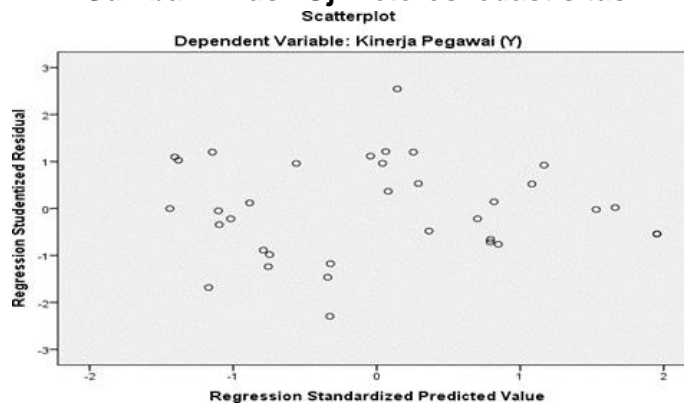
Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat dari hasil analisis Collinearity statistics bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini dapat dilihat dari nilai setiap tolerance dari setiap variabel $> 0,01$ (10%) dan nilai VIF dari setiap variabel < 10 . Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini menggunakan scatter plot yaitu dengan melihat pola titik - titik scatterplot regresi, jika titik - titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat padagambar 2 berikut:

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas di dalam model regresi.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Variabel bebas meliputi motivasi (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Standar Error	Beta		
1.(Constant)	-29.732	6.624		-4.488	0.000
Motivasi	1.116	0.352	0.373	3.167	0.003
Kompetensi	0.427	0.130	0.391	3.277	0.003
Kompensasi	0.466	0.153	0.297	3.047	0.005

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7, maka dapat dilihat hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = -29,732 (\text{Constant}) + 0,373 (\text{Motivasi}) + 0,391 (\text{Kompetensi}) + 0,297 (\text{Kompensasi})$$

Pengujian hipotesis

Uji t

Uji statistik t adalah uji signifikansi yang menunjukkan seberapa jauh satu variabel bebas secara individual menerangkan variabel terikat. Untuk menguji signifikan tidaknya variabel motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada KPP Pratama Bantul secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis parsial (uji t).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

- 1) Jika nilai sign < 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) Jika nilai sign > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-29.732	6.624		-4.488	.000
	Motivasi (X1)	1.116	.352	.373	3.167	.003
	Kompetensi (X2)	.427	.130	.391	3.277	.003
	Kompensasi (X3)	.466	.153	.297	3.047	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari hasil diperoleh:

a. Motivasi

Motivasi diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,003, maka p value (sig) < 0,05, sehingga Ho ditolak, Ha diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Kompetensi

Kompetensi diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,003, maka p value (sig) < 0,05, sehingga Ho ditolak, Ha diterima. Artinya bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Kompensasi

Kompensasi diperoleh nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,005, maka p value (sig) < 0,05, sehingga Ho ditolak, Ha diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Nilai F dapat dilihat dari output dengan menggunakan program SPSS, analisis uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) KPP Pratama Bantul sebagai variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel9 berikut :

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1400.689	3	466.896	34.462	.000 ^b
	Residual	419.997	31	13.548		
	Total	1820.686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah, 2023 Dari hasil diperoleh :

Nilai p value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Pada uji F ini dapat dikatakan bahwa secara simultan motivasi (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul.

Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien Determinasi (Uji R²) adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan kedalam model secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel 10 digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama (Simultan) dengan variabel terikat, sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji R²

Model Summary ^b					
Model 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	.877 ^a	.769	.747	3.681	2.417
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi (X1), Kompetensi (X2)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R² sebesar 0,747, artinya bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama dapat menjelaskan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 74,7% sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji analisis dan regresi linier berganda yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul dapat ditunjukkan dari nilai t hitung 3.176 lebih kecil dari nilai t tabel 3.246 Motivasi serta nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Rizal M Basalamah (2020) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo" dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 84,2% yang

berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 84,2%. Demikian pula penelitian Chairani (2020) tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang 1”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Syalimono Siahaan (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh, Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaan dengan penelitian yang sekarang adalah menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaannya adalah objek penelitian dan tahun penelitian.

Berdasarkan penelitian atas 5 (lima) indikator variabel motivasi yang telah dilakukan pengumpulan tanggapan responden dari jawaban kuisioner diketahui terdapat 3 (tiga) indikator variabel motivasi yang dominan untuk terus dipertahankan yaitu penghargaan (*reward*) bagi pegawai yang berprestasi, kesempatan berkembang, dan gaji (penghasilan). Sedangkan yang perlu lebih ditingkatkan adalah 2 (dua) indikator variabel motivasi yaitu pelatihan dan promosi jabatan (bagi pegawai yang kinerjanya memenuhi standart). Manajemen KPP Pratama Bantul dituntut untuk meningkatkan pelatihan bagi pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai meningkatkan kapasitasnya. Beberapa kegiatan pelatihan yang telah dilakukan dan harus ditingkatkan agar berkelanjutan adalah *Inhouse Training* (IHT), Bimbingan Teknis (Bimtek), sosialisasi peraturan perpajakan, pendidikan jarak jauh (PJJ) secara online dan pembelajaran yang bersifat digital melalui aplikasi KLC dan Studia. Sistem promosi bagi pegawai yang memenuhi syarat dan standar dari sisi jenjang, kepangkatan, dan capaian kinerja harus dapat dijelaskan dan diketahui secara transparan dan tepat sasaran agar dapat memberikan keyakinan bagi pegawai akan jalur atau tahapan masa depannya.

b) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai diperoleh nilai t hitung 3.277 lebih besar dari nilai t tabel 3.246 Kompetensi serta nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa Kompetensi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mungkasa (2017) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang sama pernah diteliti oleh Annisa Putri Soetrisno (2018) dengan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar

0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel kompetensi dengan hasil yang sama yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian dan tahun penelitian.

Manajemen KPP Pratama Bantul harus meningkatkan langkah-langkah untuk memastikan kompetensi pegawai terjaga dan kegiatan-kegiatan dalam rangka penanaman dan penambahan pengetahuan, kemampuan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) pegawai berlangsung secara teratur dan bertahap dan berkesinambungan.

c) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pengujian dan diperoleh nilai t hitung 3.047 lebih kecil dari nilai t tabel 3.246 Kompensasi serta nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kusuma, Bambang, Swasto, & Musadieg (2015), Suwandi (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Muhimatur Rofi'ah (2012), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel Kompensasi, sedangkan perbedaannya adalah pada objek penelitian dan tahun penelitian.

Berdasarkan 4 (empat) indikator variabel kompensasi yaitu gaji/upah, insentif, penghargaan, dan tunjangan yang dilakukan penelitian diketahui pegawai telah diberikan kompensasi yang wajar dan sesuai jabatan masing-masing. Sistem kompensasi dituntut untuk memberikan rasa nyaman bagi pegawai dan terpenuhi kebutuhan finansialnya.

d) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai KPP Pratama Bantul. Hal ini berdasarkan pengujian nilai F sebesar 34.462 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,49 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $< 0,05$. Maka secara simultan variabel Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.

Manajemen KPP Pratama Bantul dituntut untuk terus meningkatkan dalam hal penanaman motivasi, pemberian kompetensi dan perbaikan kompensasi

secara berkesinambungan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara khusus yaitu tercapainya target penerimaan pajak KPP Pratama Bantul.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Bantul maka dapat ditarik beberapakesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.
2. Kompetensi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.
3. Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul.
4. Motivasi, kompetensi, dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Bantul, ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 74,7%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat disampaikan beberapa saran yaitu:

1. Untuk Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul diharapkan meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kompensasi kepada Pegawai dengan baik dan tepat sehingga akan meningkatkan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian akan datang diusulkan agar ditambah dengan variabel Intervening misalnya variabel komitmen sehingga akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2000). *Pengertian Kinerja dan Dinamika Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ardana, Komang. (2014). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal manajemen Universitas Udayana, Vol.3 No.7, July 2014*.
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, 2(2)*, 1-11.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan

- Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 485-490.
- Chairani, C. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I. (*Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti*).
- Direktorat Jenderal Pajak. (2000). *Visi, Misi dan Rencana Strategik*, Jakarta: Kantor Pusat/Direktorat Jenderal Pajak
- _____. (2000). *Undang-Undang Nomor 28 tahun 2007 tanggal 17 Juli 2007 tentang Ketentuan Umum dan Tata Cara Perpajakan (KUP)*, Jakarta: Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak.
- Flippo Edwin B. (2000). *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 1*, Jakarta: Erlangga
- Gunadi. (1997). *Akuntansi Pajak Sesuai dengan Undang-Undang Baru*, Jakarta: PT Gramedia Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Imatama, Zuhrina. (2012). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Cabang Padang Bulan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kusuma, Y. B., Bambang, Swasto, & Musadieg, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *E-Journal Ilmu Administrasi*, 9(1), 43-56.
- Kusuma, I Putu Satria Wira. (2014). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. di PT PLN, *Jurnal Online*. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/susya>
- Maslow, Abraham. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Terjemahan)*. Pustaka Bina Pressindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan Ke-VII, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mukhlis Sudarman. (2005). *Kinerja dan Penilaian Kerja SDM*. Jakarta: PT Intan Pariwara.
- Mungkasa, Nirman Niswan. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Daerah Kota Makassar. (*Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar*).

- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rofi'ah, M. (2012). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang. (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Selamat (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, Syalimono. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal UMSU ac.id*.
- Soetrisno, Annisa Putri, & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Usman, Suwandi. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal (Tesis Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020) *Diakses dari <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14658>*
- Utomo, Prajadi Cipto. (2014). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta Vol. 1 Nomor 1Juni Tahun 2014 Hal. 13-24*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Wibowo, Marsudi. (1999). Dampak Pemeriksaan Pajak terhadap Laporan Keuangan Wajib Pajak. *Tesis pada Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, Jakarta*.