

Volume 3 Nomer 1, Februari 2025

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas

KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN

Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA

Budi Prayogo, Nur Widiastuti

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA

Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih

EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGGKIDUL

Erna Khoirul Alfianita, Meidi Syaflan

EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021

Ervina Septiana, Uswatun Chasanah

UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG

Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono

ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI

Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori

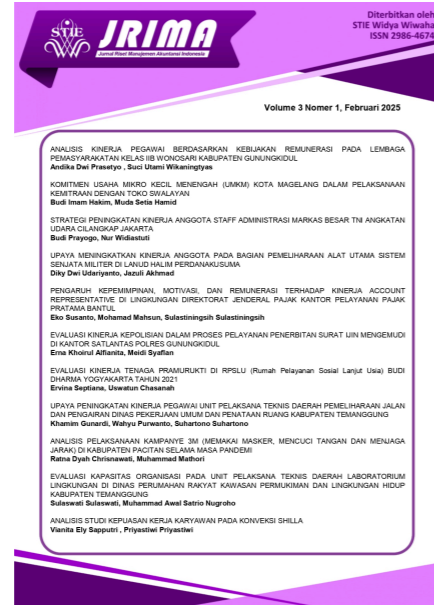
EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG

Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho

ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA

Vianita Ely Sapputri , Priyastiwi Priyastiwi

Vol. 3 No. 1 (2025): Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Widya Wiwaha



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrima.v3i1>

PUBLISHED: 2025-02-05

ARTICLES

- ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN KEBIJAKAN REMUNERASI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB WONOSARI KABUPATEN GUNUNGKIDUL**
Andika Dwi Prasetyo , Suci Utami Wikaningtyas 1–20
[PDF](#)
- KOMITMEN USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KOTA MAGELANG DALAM PELAKSANAAN KEMITRAAN DENGAN TOKO SWALAYAN**
Budi Imam Hakim, Muda Setia Hamid 21–37
[PDF](#)
- STRATEGI PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA STAFF ADMINISTRASI MARKAS BESAR TNI ANGKATAN UDARA CILANGKAP JAKARTA**
Budi Prayogo, Nur Widiastuti 38–48
[PDF](#)
- UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANGGOTA PADA BAGIAN PEMELIHARAAN ALAT UTAMA SISTEM SENJATA MILITER DI LANUD HALIM PERDANAKUSUMA**
Diky Dwi Udariyanto, Jazuli Akhmad 49–60
[PDF](#)
- PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL**
Eko Susanto, Mohamad Mahsun, Sulastiningsih Sulastiningsih 61–79
[PDF](#)
- EVALUASI KINERJA KEPOLISIAN DALAM PROSES PELAYANAN PENERBITAN SURAT IJIN MENGEMUDI DI KANTOR SATLANTAS POLRES GUNUNGKIDUL**
Erna Khoiril Alfianita, Meidi Syafian 80–90
[PDF](#)
- EVALUASI KINERJA TENAGA PRAMURUKTI DI RPSLU (Rumah Pelayanan Sosial Lanjut Usia) BUDI DHARMA YOGYAKARTA TAHUN 2021**
Ervina Septiana, Uswatun Chasanah 91–101
[PDF](#)
- UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PEMELIHARAAN JALAN DAN PENGAIRAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TEMANGGUNG**
Khamim Gunardi, Wahyu Purwanto, Suhartono Suhartono 102–118
[PDF](#)
- ANALISIS PELAKSANAAN KAMPANYE 3M (MEMAKAI MASKER, MENCUCI TANGAN DAN MENJAGA JARAK) DI KABUPATEN PACITAN SELAMA MASA PANDEMI**
Ratna Dyah Chrisnawati, Muhammad Mathori 119–132
[PDF](#)
- EVALUASI KAPASITAS ORGANISASI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH LABORATORIUM LINGKUNGAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT KAWASAN PERMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN TEMANGGUNG**
Sulaswati Sulaswati, Muhammad Awal Satrio Nugroho 133–158
[PDF](#)
- ANALISIS STUDI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI SHILLA**
Vianita Ely Sapputri , Priyastwi Priyastwi 159–170
[PDF](#)

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 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

Zotero

Mendeley

INDEXING LIST

Crossref

Support By

ji RELAWAN
JURNAL INDONESIA

VISITORS

00013560

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA ACCOUNT REPRESENTATIVE DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Eko Susanto (KPP Pratama Bantul)¹
Mohamad Mahsun (STIE WW)²
Sulastiningsih (STIE WW)³

Abstract

The problem in this study is that the Account Representative Performance at KPP Pratama Bantul has not reached the target, resulting in the tax revenue target at the Pratama Bantul Tax Service Office (KPP) in the last 3 (three) years, namely from 2019 to 2021 not being achieved. This study aims to analyze the influence of Leadership, Motivation and Remuneration on the performance of Account Representatives in the Directorate General of Taxes, Bantul Pratama Tax Office. The population in this study were all Civil Servants at KPP Pratama Bantul totaling 94 employees. The sampling technique using purposive sampling technique was selected by all employees except the head of the office and the head of section so that the number of respondents was 79 employees. The data used in this study is a type of quantitative data that can be measured or calculated directly. This study uses data analysis techniques in the form of statistical calculations using SPSS software version 21.0. The results of this study indicate that Leadership, Motivation and Remuneration have a significant influence on employee performance at KPP Pratama Bantul. The results of the hypothesis test show that the three independent variables have a significant positive effect on the independent variables. The greater the Leadership, Motivation and Remuneration provided by the organization, the employee's performance will increase.

Keyword: Leadership, Motivation, Remuneration and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja terbaik akan memberikan keuntungan bagi sebuah organisasi. Bagi seorang pegawai hasil yang dicapai adalah perwujudan aktualisasi potensi diri dan menjadi peluang dalam meningkatkan kualitas mutu kehidupannya, sedangkan bagi organisasi keberhasilan kinerja pegawai dalam adalah sesuatu yang bermanfaat untuk mendukung pertumbuhan, kemajuan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sumarsono (2015:4) sumber daya manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi, dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Sehingga untuk

mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja maksimal dan terbaik perlu dilakukan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk dapat memperoleh kinerja sumber daya manusia yang maksimal guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menjadi budaya kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Menurut Siagian (2016:15) kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan faktor kedua yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Menurut Simamora, Sutrisno, & Sinambela (2016:98) motivasi merupakan sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu itu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya itu akan membuahkan imbalan atau juga hasil yang dikehendaki.

Faktor ketiga yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai adalah remunerasi. Menurut KBBi (2018:499) remunerasi adalah pemberian imbalan/hadiah kepada seseorang untuk layanan dan kontribusinya bagi organisasi. Remunerasi akan memicu adanya motivasi dalam diri pegawai untuk dapat bekerja lebih baik dan juga bisa mengembangkan potensi dirinya.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul (KPP Pratama Bantul) merupakan salah satu unit organisasi yang berada di bawah Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas menghimpun penerimaan pajak. Kinerja KPP Pratama Bantul menentukan pencapaian target penerimaan negara dari sektor pajak. KPP Pratama Bantul berupaya memenuhi target penerimaan pajak yang menjadi tanggung jawabnya secara maksimal sesuai arahan dari Direktorat Jenderal Pajak. Berdasarkan data 3 (tiga) tahun terakhir (tahun 2019 sampai dengan 2021), KPP Pratama Bantul belum mencapai target penerimaan sesuai dengan yang diharapkan.

Permasalahan tersebut menjadi dukungan bagi peneliti untuk mengambil topik penelitian: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah: Kinerja Account Representative pada KPP Pratama Bantul belum mencapai target, hal ini diduga berkaitan dengan variabel kepemimpinan, variabel motivasi dan variabel remunerasi diterima para pegawai.

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bantul.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Account Representative di KPP Pratama Bantul.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja *Account Representative* KPP Pratama Bantul.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan remunerasi secara serempak terhadap kinerja *Account Representative* di KPP Pratama Bantul.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur organisasi yang layak, dan memasukkan program - program yang menggambarkan dan mendukung nilai - nilai pokok dari organisasi tersebut dan memastikan keberhasilannya. Menurut Hasibuan (2016:89) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dan 6 (enam) unsur (6M), yaitu *man, money, method, materials, machines, dan market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas Simamora et al. (2016:67). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:12) bahwa: "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi organisasi, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Menurut Thoha (2010:15) kepemimpinan adalah: "Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya

membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2015:281).

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan, tujuan tertentu.

Remunerasi

Menurut KBBI (2018: 499) *remunerasi* adalah pemberian imbalan atau hadiah kepada seseorang untuk layanan dan kontribusinya bagi organisasi. Menurut Sopiah (2010:128) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis regresi linier berganda. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul dengan waktu penelitian pada Februari 2023 sampai Maret 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 79 pegawai KPP Pratama Bantul, dengan menggunakan teknik *sampling purposive*.

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 Karyawan (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mankunegara (2013:75).

Variabel Bebas (X)

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

Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Siagian (2016:15).

Motivasi (X2)

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan organisasi. Wibowo (2017:162)

Remunerasi (X3)

Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pora (2011:3)

Instrumen Penelitian dan Desain Questionare

Berdasarkan definisi operasional dan variable penelitian di atas, maka dalam penelitian kuantitatif ini penulis menggunakan metode kuesioner:

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi Siagian (2016:15)	1 Penghargaan terhadap ide bawahan	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		2 Perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		3 Perhatian pada kesejahteraan bawahan	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		4 Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		5 Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya	Likert (Skala 1 s.d. 5)
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan organisasi Wibowo (2017:162)	1 Kebutuhan untuk berprestasi	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		2 Kebutuhan memperluas pergaulan	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		3 Kebutuhan untuhan menguasai sesuatu pekerjaan	Likert (Skala 1 s.d. 5)
Remunerasi (X3)	Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pora (2011:3)	1 Gaji	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		2 Insentif	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		3 Benefit	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		4 Bonus	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		5 Tunjangan	Likert (Skala 1 s.d. 5)
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mankunegara (2013:75)	1 Kualitas Kerja	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		2 Kuantitas Kerja	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		3 Tanggung Jawab	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		4 Kerjasama	Likert (Skala 1 s.d. 5)
		5 Inisiatif.	Likert (Skala 1 s.d. 5)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data antara lain: analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data jawaban atas pernyataan-pertanyaan yang diperoleh dari responden pada kuesioner akan diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.0.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif meliputi nilai nilai *minimum*, nilai *maximum*, mean, dan *standard deviation* dari data penelitian.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan apakah persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan antara lain: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda Model

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, dengan model Regresi Linier Berganda.

1. Pengujian Hipotesis Pertama yaitu Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)
2. Pengujian Hipotesis Kedua yaitu Uji regresi Secara Simultan (Uji F)
3. Pengujian Hipotesis Ketiga yaitu Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisisioner kepada pegawai pada KPP Pratama Bantul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden digambarkan dalam jenis kelamin, usia, dan tingkat Pendidikan.

Tabel 1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	49	62
Perempuan	30	38
Total	79	100

Sumber: Hasil olah data 2022

Tabel 2 Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	11	13.9
31 – 40 Tahun	39	49.4
41 – 50 Tahun	20	25.3
51 – 60 Tahun	9	11.4
Total	79	100

Sumber: Hasil olah data 2022

Tabel 3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	3	3.8
Diploma (DI / DII / DIII / DIV)	21	26.6
Sarjana (S1)	48	60.8
Magister (S2)	7	8.9
Total	79	100

Sumber: Hasil olah data 2022

Statistik Deskriptif

Tabel 4 Hasil Statistik Deskriptif dari Variabel Penelitian

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X1)	79	27	45	40.39	4.587
Motivasi (X2)	79	14	35	30.59	4.262
Remunerasi (X3)	79	12	40	31.41	6.223
Kinerja Pegawai (Y)	79	38	50	44.54	4.571

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Butir	R Hitung	R Table	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.851	0.219	Valid
	X1.2	0.881	0.219	Valid
	X1.3	0.914	0.219	Valid
	X1.4	0.898	0.219	Valid
	X1.5	0.884	0.219	Valid
	X1.6	0.873	0.219	Valid
	X1.7	0.822	0.219	Valid
	X1.8	0.904	0.219	Valid
Motivasi (X2)	X1.9	0.891	0.219	Valid
	X2.1	0.875	0.219	Valid
	X2.2	0.842	0.219	Valid
	X2.3	0.846	0.219	Valid
	X2.4	0.887	0.219	Valid
	X2.5	0.823	0.219	Valid
	X2.6	0.904	0.219	Valid
Remunerasi (X3)	X2.7	0.837	0.219	Valid
	X3.1	0.652	0.219	Valid
	X3.2	0.682	0.219	Valid
	X3.3	0.794	0.219	Valid
	X3.4	0.742	0.219	Valid
	X3.5	0.767	0.219	Valid
	X3.6	0.738	0.219	Valid
	X3.7	0.721	0.219	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X3.8	0.806	0.219	Valid
	Y1	0.784	0.219	Valid
	Y2	0.782	0.219	Valid
	Y3	0.631	0.219	Valid
	Y4	0.844	0.219	Valid
	Y5	0.763	0.219	Valid
	Y6	0.848	0.219	Valid
	Y7	0.674	0.219	Valid
	Y8	0.87	0.219	Valid
	Y9	0.73	0.219	Valid
Y10	0.708	0.219	Valid	

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan pada table 5 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian dan terdiri dari 34 pertanyaan, mempunyai nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai cronbach alpha > 0.60. Hasil pengujian menggunakan program SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.962	Reliabel
Motivasi (X2)	0.939	Reliabel
Remunerasi (X3)	0.874	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.910	Reliabel

Sumber: Hasil olah data 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 6 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 Asumsi Klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas

Uji Normalitas

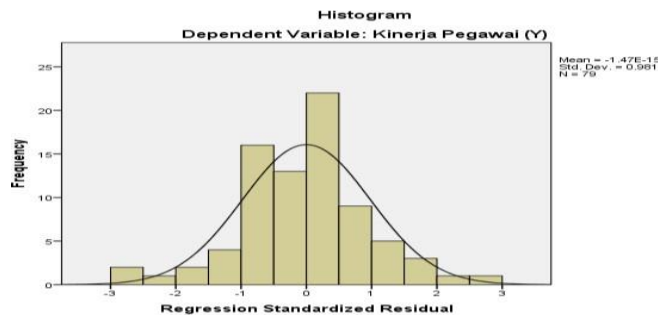
Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan *Kolmogorov smirnov*. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

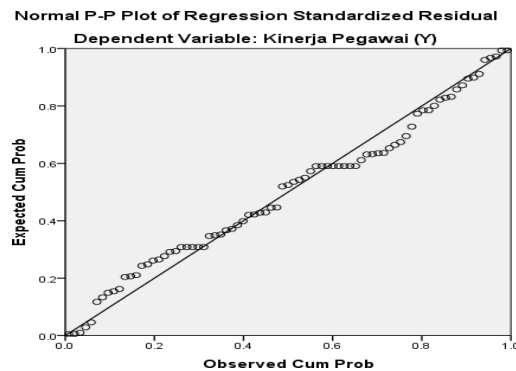
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.68065554
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.083
	Negative	-0.074
Kolmogorov-Smirnov Z		0.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.654

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai *Asymp. sig* sebesar $0.654 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Berdasarkan histogram diatas dapat diketahui sebagian besar bar berada dibawah kurve, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Berdasarkan chart di atas dapat diketahui bahwa titik-titik plotting yang terdapat pada gambar mengikuti dan mendekati garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* (α) dan *Varians Inflation Factor* (VIF).

Tabel 8 Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.678	1.476	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X2)	0.680	1.471	Tidak terjadi multikolinieritas
Remunerasi (X3)	0.908	1.101	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0.10 atau nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.880	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Motivasi (X2)	0.533	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Remunerasi (X3)	0.228	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas (p) ≤ 0.05 artinya variable independent secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel

Tabel 10 Uji Hipotesis

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	9.338			
Kepemimpinan (X1)	0.566	6.906	0	Signifikan
Motivasi (X2)	0.291	3.301	0.001	Signifikan
Remunerasi (X3)	0.11	2.099	0.039	Signifikan
F hitung	47.685			
Sig F	0			
Adjusted R Square	0.642			

Sumber: Hasil olah data 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* didapat hasil sebagai berikut:

$$y = b_0 + bX_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$y = 9.338 + 0.566X_1 + 0.291X_2 + 0.110X_3$$

1. Konstanta = 9.338

Artinya jika tidak ada variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Remunerasi (X3), yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y), maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 9.338 satuan.

2. $b_1 = 0.566$

Artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.566 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

3. $b_2 = 0.291$

Artinya jika variabel Motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.291 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

4. $b_3 = 0.110$

Artinya jika variabel Remunerasi (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.110 dengan anggapan variable bebas lain tetap.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen.

1. Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 6.906 lebih besar dari nilai t table sebesar 1.664, dan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa "Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)".
2. Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui variabel motivasi diperoleh nilai t hitung 3.301 lebih besar dari nilai t table sebesar 1.664, dan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0.05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa "Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)".
3. Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui variabel remunerasi diperoleh nilai t hitung 2.099 lebih besar dari nilai t table sebesar 1.664, dan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.039 < 0.05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa "Remunerasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)".

Pengujian Simultan (F)

Dari hasil uji F pada tabel 10 diperoleh F hitung sebesar 47.685 dan probabilitas sebesar 0.000. Karena $sig < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Remunerasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0.642, artinya variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Remunerasi (X3)

secara bersama–sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64.2% sisanya sebesar 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Hasil Pembahasan

Setelah peneliti melakukan olah data primer dengan membagikan kusioner kepada responden, maka pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 6.906 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.664, dan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa “Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y)”.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

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

Berdasarkan penelitian atas 5 (lima) indikator variabel kepemimpinan yang telah dilakukan pengumpulan tanggapan responden. Dari jawaban kusioner diketahui terdapat 3 (tiga) indikator variabel kepemimpinan yang dominan untuk terus dipertahankan yaitu penghargaan terhadap ide bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bagi bawahan, dan perhatian pada kesejahteraan bawahan) Sedangkan yang perlu lebih ditingkatkan adalah 2 (dua) indikator variabel kepemimpinan yaitu pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional dan memperhitungkan factor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan.

Kepemimpinan pada KPP Pratama Bantul diharapkan untuk dapat memberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan, melibatkan pegawai dalam pekerjaan, dan melakukan evaluasi program kerja, serta lebih mampu berkomunikasi dengan baik pada pegawai, dalam rangka pencapaian kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi diperoleh nilai t hitung 3.301 lebih besar dari nilai t table sebesar 1.664, dan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0.05$. Nilai tersebut dapat membuktikan h_2 diterima, yang berarti bahwa “motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)”.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13, dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.

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

Berdasarkan penelitian atas 3 (tiga) indikator variabel motivasi yang telah dilakukan pengumpulan tanggapan responden. Dari jawaban kuisisioner diketahui terdapat 1 (satu) indikator variabel motivasi yang dominan untuk terus dipertahankan yaitu kebutuhan untuk berprestasi. Sedangkan yang perlu lebih ditingkatkan adalah 2 (dua) indikator variabel motivasi yaitu kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan.

KPP Pratama Bantul harus membangun motivasi kepada pegawai agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan mempertahankan sistem gaji yang telah berjalan bagus dan perbaikan lingkungan kerja, pemberian fasilitas kerja yang baik, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, serta penilaian kinerja secara adil.

3. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel remunerasi diperoleh nilai t hitung 2.099 lebih besar dari nilai t table sebesar 1.664, dan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0.039 < 0.05$. Nilai tersebut dapat membuktikan h_3 diterima, yang berarti bahwa “remunerasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)”.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu Ikbal, I. M. (2021). Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 2(1), 126-140, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pajak, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak, serta pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak.

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

Berdasarkan penelitian atas 5 (lima) indikator variabel remunerasi yang telah dilakukan pengumpulan tanggapan responden. Dari jawaban kuisioner diketahui terdapat 2 (dua) indikator variabel motivasi yang dominan untuk terus dipertahankan yaitu gaji dan insentif. Sedangkan yang perlu lebih ditingkatkan adalah 3 (tiga) indikator variabel remunerasi yaitu benefit, bonus, dan tunjangan.

KPP Pratama Bantul dapat memberikan remunerasi yang lebih baik kepada para pegawai yang disesuaikan dengan beban pekerjaan sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan remunerasi yang lebih baik maka pegawai akan dapat mencapai kinerja yang ditentukan karena tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 47.685 dan probabilitas sebesar 0.000. Karena $\text{sig } 0.000 < 0.05$, dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) = 0.642, artinya variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Remunerasi (X3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 64.2% sisanya sebesar 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

KPP Pratama Bantul dituntut untuk terus meningkatkan dalam hal manajemen kepemimpinan, membangun motivasi kepada pegawai dan pemberian remunerasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang ada. Hal ini diharapkan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kinerja penerimaan kantor dapat mencapai target.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Kepemimpinan, motivasi dan remunerasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai sebesar 64.2% sisanya sebesar 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

Sehubungan dengan kesimpulan-kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul

- 1) Kepemimpinan pada KPP Pratama Bantul diharapkan untuk dapat memberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan, melibatakan pegawai dalam pekerjaan, dan melakukan evaluasi program kerja, serta lebih mampu berkomunikasi dengan baik pada pegawai, dalam rangka pencapaian kinerja pegawai.
- 2) KPP Pratama Bantul harus membangun motivasi kepada pegawai agar mereka memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan mempertahankan sistem gaji yang telah berjalan bagus dan perbaikan lingkungan kerja, pemberian fasilitas kerja yang baik, kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, serta penilaian kinerja secara adil.
- 3) KPP Pratama Bantul dapat memberikan remunerasi yang lebih baik kepada para pegawai yang disesuaikan dengan beban pekerjaan sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan remunerasi yang lebih baik maka pegawai akan dapat mencapai kinerja yang ditentukan karena tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian yang tertarik melakukan penelitian ini diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh permasalahan-permasalahan yang terdapat pada tempat kerja dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Andrew E. Sikula (1981:283). *Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Santoso, H. (2014). *Capacity Building*. Malang: Brawijaya Press.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Flippo, Edwin. (1980) *Personel management*. Kogakusha: Mc.Graw Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFU Universitas Diponegoro.
- Goffin, R.D. et al., (2011). *Choosing job-related personality traits: Developing valid personality-oriented job analysis*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU.
- Harsono, (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ikbal, I. M. (2021). Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 2(1), 126-140
- Ingham, G. (2012). *Size of Industrial Organization and Worker Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press
- KBBI. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online*. <https://kbbi.web.id>.
- Levine, E.L. et al., (1983)). Evaluation of Job Analysis Methods By. *Experienced Job Analysts. Academy of Management Journal*, 26(2), pp.339–348
- Manullang, M. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Maghfiroh, A. (2015). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajak Pada KPP Madya Se-Jakarta. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Mangkunegara, A.P (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFU Universitas Diponegoro.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mondy, R. W, & Robert M. Noe. (1995). *Human Resource Management*. Macsachusetts : Ally & Bacon
- Morgeson, F.P. & Campion, M.A., (2000). Accuracy in job analysis: Toward an inference-based model. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), pp.819–827.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta. Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, T., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam

- Pora, de Antonio. (2011). *Remunerasi – kompensasi & Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen (Edisi 11)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, G. (2004). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia “Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil” (Edisi 9)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, (S. 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H., Sutrisno, E., & Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 8)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H., & Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2015). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Surya. (2015). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Suwatno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Thoha, M. (2014). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiyanto, Joko (2010), *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*, Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat
- Yuki, G. A. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

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

Editorial Team

Editor in Chief:

Suci Utami Wikaningtyas

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

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

Editorial Board:

Insiatiningsih Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

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

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

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

Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

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

Zulkifli, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

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

Insiatiningsih, S.E., M.M.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

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

Prof Dr. Eko Handayanto, Drs., M.M.

Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

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

Publication and Content Editor:

Siti Khotimah, S.E.

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 2986-4674

ISSN 2986-4674



TOOLS

[zotero](#)

[Mendeley](#)

INDEXING LIST



Support By



VISITORS

00013561