
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Survei pada KPP Madya Jakarta Utara)**

Oleh

Dameria Hijryanthi Serka¹⁾, Elfrida Viesta Napitupulu²⁾

^{1,2}Program Pascasarjana Magister Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian
Gie

Jalan Yos Sudarso Kav 85 Nomor 87, Sunter, Jakarta Utara

E-mail: 10821901011@student.kwikkiangie.ac.id, elfrida.napitupulu@kwikkiangie.ac.id

Abstract

Employee performances are measured by comparing them with the predetermined standards that have been set by the company. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work environment and remuneration on employee performances at KPP Madya Jakarta Utara. The research method used is saturated sampling technique by collecting data through questionnaires distributed to 110 (one hundred and ten) respondents, which is the total number of employees of the KPP Madya Jakarta Utara. The measuring instruments in this research are outer model and inner model. The tool used is Smart PLS. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant impact on employee performances, work environment has a positive and significant impact on employee performances and remuneration has a positive and significant impact on employee performances.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Remuneration, Employee Performances.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, dan merupakan aset organisasi yang sangat bernilai. Dikatakan sangat bernilai karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara matang dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, *training* sampai proses *maintainnya*. Dengan dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar, tentu saja akan terciptanya para pegawai yang mampu bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain (Hidayat, 2018).

Semakin berkembangnya zaman semakin banyak perusahaan atau organisasi yang berdiri dan siap bersaing dengan

perusahaan-perusahaan atau organisasi yang sudah lama berdiri. Sutrisno (2017) menyatakan sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Handoko, 2016).

Upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya menurut Mangkunegara (2017), yaitu faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat



seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dalam setiap organisasi pemerintah telah ditetapkan tugas, fungsi, wewenang serta sasaran yang akan dicapai oleh setiap organisasi pada setiap unitnya. Kinerja pegawai yang dapat bersaing secara positif menampilkan kemampuan terbaiknya akan menjadikan motor penggerak utama tercapainya tujuan organisasi sehingga akan tercapai kinerja yang baik dari para pegawai (Halomoan, 2021).

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2021) diakses pada 20 April 2022, Direktorat Jenderal Pajak merupakan organisasi pemerintah sebagai Unit Eselon 1 di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan, dan di dalamnya terdapat unit-unit vertikal, salah satunya adalah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya.

KPP Madya sebagaimana diatur dalam Pasal 57A Peraturan Menteri Keuangan Nomor [184/PMK.01/2020](#) atas Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 210/PMK.01/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak ([Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2020](#)) diakses pada 20 April 2022, merupakan salah satu unit vertikal Direktorat Jenderal Pajak yang bertugas untuk melaksanakan pelayanan, edukasi, pengawasan, dan penegakan hukum Wajib Pajak di bidang Pajak Penghasilan, Pajak Pertambahan Nilai, Pajak Penjualan atas Barang Mewah, dan Pajak Tidak Langsung Lainnya dalam wilayah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam meningkatkan pelayanan kepada Wajib Pajak, KPP Madya Jakarta Utara berusaha meningkatkan kepuasan Wajib Pajak dengan cara meningkatkan kinerja pegawai

untuk memberikan kualitas pelayanan perpajakan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 1.

Data Rekapitulasi Absensi Pegawai KPP Madya Jakarta Utara Periode Januari 2021 – Desember 2021

Jumlah Pegawai	Bulan	Tidak Hadir	Terlambat	Cuti	Izin	Sakit
110 Pegawai	Jan	9	29	104	39	12
	Feb	5	14	56	22	5
	Mar	3	34	23	20	7
	Apr	2	12	67	12	19
	Mei	4	10	90	19	3
	Jun	5	21	12	10	11
	Jul	1	32	34	8	9
	Ags	2	26	87	3	20
	Sep	2	17	76	12	3
	Okt	1	21	23	2	9
	Nov	-	31	42	7	11
	Des	-	36	101	21	22

Sumber: Data dari KPP Madya Jakarta Utara

Berdasarkan Tabel 1. Data Rekapitulasi Absensi Pegawai KPP Madya Jakarta Utara Periode Januari 2021 -Desember 2021, dapat dilihat hasil rekapitulasi menunjukkan pada setiap bulannya masih terdapat banyak pegawai yang izin, cuti, terlambat, tidak hadir tanpa keterangan dan sakit sehingga jumlah absensi karyawan setiap bulannya cukup tinggi. Tingkat ketidakhadiran pegawai paling banyak terjadi pada bulan Januari dan Desember, dan keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 36 (tiga puluh enam) pegawai.

Ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka pegawai tersebut tidak mengikuti *briefing* secara utuh sehingga pembagian tugas yang dibebankan kepadanya

akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan.

Keterlambatan hadir pegawai menyebabkan pelayanan masyarakat terganggu dan terkadang seorang pegawai harus merangkap tugas sampai dengan pegawai tersebut datang. Sering terjadi pegawai yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari pegawai yang lain sehingga pegawai yang datang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja para pegawai itu sendiri (Handayani, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini membahas mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada KPP Madya Jakarta Utara).”

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani (Suwatno & Priansa, 2016). Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya dan yang berpotensi menjadi penggerak organisasi (Gaol, 2015).

Gaya Kepemimpinan

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 (Thoha, 2015). Gaya kepemimpinan adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak

dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain (Siagan, 2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi lingkungan dalam lingkup pelaksanaan tugas seseorang. Lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dapat membantu pelaksanaan tugas dengan tertib dan sempurna (Yusof, 2021). Sedarmayanti dalam bukunya mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Handoko, 2016). Sedangkan, menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, objek yang akan diteliti adalah KPP Madya Jakarta Utara, sedangkan subjek penelitian adalah para pegawai yang bekerja pada KPP Madya Jakarta Utara, dengan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan desain kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada KPP Madya Jakarta Utara sebanyak 110 (seratus sepuluh) pegawai. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, yaitu sebanyak 110 (seratus sepuluh) responden yang merupakan keseluruhan jumlah pegawai dari KPP Madya Jakarta Utara. Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan teknik komunikasi dengan melakukan pendekatan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2.
Karakteristik Responden

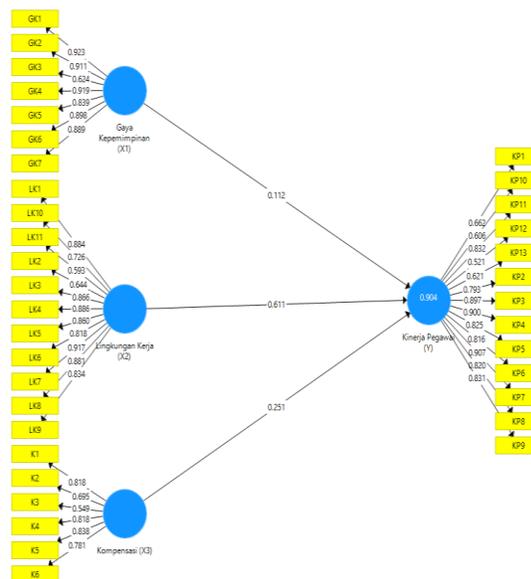
Karakteristik	Keterangan	Frequency	Percent
Usia	21 - 30 tahun	29	26,4
	31 - 40 tahun	51	46,4
	> 40 tahun	30	27,2
	Total	110	100,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	75	68,2
	Perempuan	35	31,8
	Total	110	100,0
Jabatan	Kepala Seksi/Subbagian	10	9,1
	Fungsional Pemeriksa	24	21,8
	Fungsional Penilai	3	2,7
	Fungsional Penyuluh	6	5,5
	Juru Sita	3	2,7
	Account Representative	36	32,7
	Pelaksana	28	25,5
	Total	110	100,0
Masa Kerja	1 - 5 tahun	26	23,6
	6 - 10 tahun	20	18,2
	>10 tahun	64	58,2
	Total	110	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	1	1,0
	Diploma	47	42,7
	S1	41	37,3
	S2	21	19,0
	Total	110	100,0

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh Laki-Laki dengan rentang usia 31-40 tahun dan memiliki jabatan sebagai *Account Representative* dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (>10 tahun) dan berpendidikan terakhir adalah Diploma. KPP Madya Jakarta Utara dikepalai oleh Kepala Kantor (Eselon III) sebagai Pemimpin Tertinggi di Kantor Madya dan pengambil keputusan utama yang berjenis kelamin Perempuan dan berusia lebih dari 40 (empat puluh) tahun dan masa kerja lebih dari 10 tahun (>10 tahun).

Pengujian Uji Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Convergent Validity



Gambar 1.
Hasil Algoritma PLS

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Hasil dari pengujian *convergent validity* pada Gambar 1. di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0.50 dan dinyatakan valid.

2. Uji Discriminant Validity

Dikarenakan tidak adanya permasalahan *convergent validity* maka langkah berikutnya yang diuji adalah permasalahan yang terkait dengan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa

setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya.

Tabel 3.

Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Critetion)

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Gaya Kepemimpinan	0.863			
Kinerja Pegawai	0.887	0.781		
Kompensasi	0.877	0.909	0.757	
Lingkungan Kerja	0.909	0.943	0.917	0.816

Sumber: Data diolah Peneliti, 2022.

Dapat dilihat dalam hasil pengujian *discriminant validity*, beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih belum memiliki nilai *loading* faktor yang paling besar dibanding nilai *loading factor* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang kurang baik di mana beberapa variabel laten masih belum memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

3. Uji Average Extracted Variance (AVE)

Menilai validitas dari suatu konstruk dengan melihat nilai *Average Extracted Variance* (AVE), dipersyaratkan model yang baik kalau AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.745
Lingkungan Kerja	0.666
Kompensasi	0.572
Kinerja Pegawai	0.610

Sumber: Data Primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Hasil pengujian AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini

disebabkan karena nilai AVE pada keseluruhan konstruk telah lebih besar dari 0,50.

4. Uji Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi *Outer Model* adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian.

Tabel 5.

Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket
Gaya Kepemimpinan	0.941	0.953	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.948	0.956	Reliabel
Kompensasi	0.847	0.887	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.944	0.952	Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Berdasarkan hasil uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

1. Uji R-Square Adjusted

Table 6. Uji R-Square

Variabel	R-Square (R ²)
Kinerja Pegawai	0.901

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022



Berdasarkan hasil uji *R-Square Adjusted* menunjukkan bahwa nilai *R-Square adjusted* pada Kinerja Pegawai sebesar 0,901. Hal ini berarti 90,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dan sebesar 9,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar Penelitian ini.

2. Uji Predictive Relevance

Table 7. Predictive Relevance (Q²)

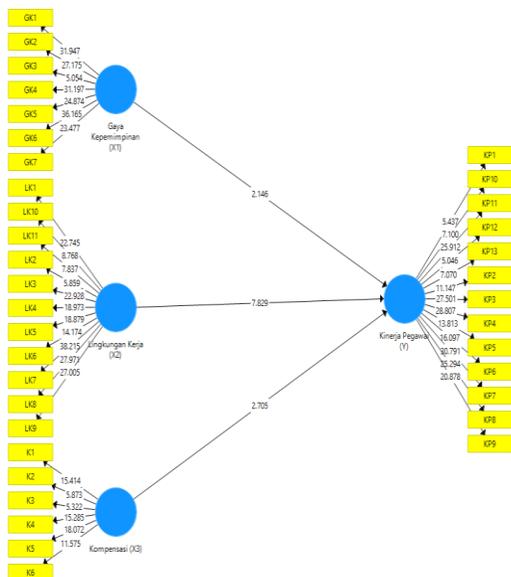
Variabel	Q ²
Kinerja Pegawai	0,533

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q²). Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Hasil perhitungan ini memperhatikan nilai *predictive relevance* variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,533>0. Maka dari itu, model dapat dikatakan layak untuk memiliki nilai prediktif relevan.

3. Uji Hipotesis Bootstrapping

Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian, t-tabel dibandingkan oleh t-hitung (t-statistik).



Gambar 2.

Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: Data primer diolah menggunakan Smart-PLS, 2022

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *original sample* sebesar 0.112 sehingga dinyatakan berpengaruh positif serta memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.146 > 1.96$ sehingga dinyatakan signifikan dan hipotesis pertama diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Madya Jakarta Utara.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena Lingkungan Kerja memiliki nilai *original sample* sebesar 0.611 sehingga dinyatakan berpengaruh positif serta memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.829 > 1.96$ sehingga dinyatakan signifikan dan hipotesis kedua diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Madya Jakarta Utara.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena Kompensasi memiliki nilai *original sample* sebesar 0.251 sehingga dinyatakan berpengaruh positif serta memiliki hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.705 > 1.96$ sehingga dinyatakan signifikan dan hipotesis ketiga diterima, artinya kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Madya Jakarta Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Secara ekspektasi, bagi kelompok jabatan Fungsional yang terdiri dari Fungsional Pemeriksa, Fungsional Penyuluh dan Fungsional Penilai menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan Gaya Kepemimpinan Kepala KPP Madya Jakarta Utara, sedangkan bagi kelompok jabatan Kepala Seksi/Subbagian, Juru Sita, *Account Representative* dan Pelaksana menyatakan setuju dengan gaya kepemimpinan Kepala KPP Madya Jakarta Utara. Lingkungan Kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Maka dapat dikatakan Lingkungan Kerja pada KPP Madya Jakarta Utara sudah cukup baik sehingga dengan begitu Kinerja Pegawai dapat meningkat. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Maka dapat dikatakan Kompensasi yang diberikan pada KPP Madya Jakarta Utara sudah cukup baik sehingga dengan begitu Kinerja Pegawai dapat meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran dari Peneliti sebagai berikut:

- a) Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan tepat, seperti mau mendengarkan pendapat dan berdiskusi dari bawahannya untuk mengambil suatu keputusan supaya terkondisikan hubungan komunikasi dua arah. Dan terkait dengan peningkatan pola gaya kepemimpinan dapat dibuatkan kajian dan *assessment* berkala serta diklat *coaching* dan *mentoring* yang bersifat berkesinambungan.
- b) Untuk meningkatkan dan menjaga lingkungan pekerjaan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, dengan memperhatikan kondisi udara di ruang bekerja, seperti memperbanyak sirkulasi udara, menambahkan fasilitas pembersih dan penyaring udara serta pengharum ruangan.
- c) Meningkatkan kompensasi untuk pegawainya yang mana akan menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan yang instansi inginkan. Dengan mengevaluasi perbaikan kompensasi bagi seorang CPNS atau PNS dapat menjadi topik pembahasan saat dilakukan Rapat Pimpinan.
- d) Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan faktor lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini perlu disempurnakan dengan cara peneliti menyarankan bagi

Pihak lain untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gaol, L. J. (2015). Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Kompas Gramedia.
- [2] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Halomoan, Y. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indriya Lifeart Development Di Jakarta. Jurnal Perkusi, 1(2).
- [4] Handayani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Jenius : Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(2).
- [5] Handoko, H. T. (2016). Manajemen. Yogyakarta: BPFEE.
- [6] Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Hidayat, S. (2018). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo-Rama Synthetics Tbk. Divisi SPUN YARNS. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18(1).
- [8] Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2020, November). Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 210/PMK.01/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Pajak. Retrieved from <https://jdih.kemenkeu.go.id/in/dokumen/peraturan/06998df3-a518-4605-645b-08d89663476f>
- [9] Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2021, September). Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan. Retrieved from <https://jdih.kemenkeu.go.id/in/dokumen/>



peraturan/c1720135-17b1-4a03-27cb-08d97992a47d

- [10] Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- [11] Siagan, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [12] Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [13] Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [14] Thoha, M. (2015). Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [15] Yusof, J. (2021). Elements of Work Environment In The Construct Of Special Education Teacher Workload In Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11).