Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pajak Daerah di Kabupaten Kediri

Dora Rizky Erlina, Dr Susilo SE., M.S.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya[#]
Email: dorar.erlina@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine factors influencing the performance of local tax officials in Kediri District.This research was conducted by purposive sampling method. The data used in this study was obtained from observation and questionnaires on local tax official in Dinas Pendapatan Daerah Kediri District. Method of data analysis is using multiple linear regression analysis to determine the effect of education,salary,motivation, non-economic incentives and economic incentives to the performance local tax official in Dinas Pendapatan Daerah Kediri District. Based normality test, multicollinearity,autocorrelation and heteroscedasticity test did not reveal any deviation from the classical assumptions. The results showed that simultaneous discussion that variable ,salary,motivation, non-economic incentives and economic incentives have a significant effect on performance of local tax official . The partial's result showed that the variable salary,non-economic incentives,economic incentives have a significant effect on performance of local taxes official. Variable education and motivation do not have a significant effect on performance of local taxes official. R-square value is 52,8 %, indicates that performance of local taxes official can be explained by the study variables is 52,8 %.

Keywords : performance, performance of local taxes official, education, salary, motivation, non-economic incentives, economic incentives

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pajak daerah Kabupaten Kediri. Penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling.* Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan kuesioner kepada petugas pajak daerad di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri. Metode analisis data menggunakan analisis linier regresi berganda untuk mengukur pengaruh pendidikan,gaji, motivasi, insentif non ekonomi dan insentif ekonomi terhadap kinerja petugas pajak daerah di Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri. Berdasarkan uji normalitas,uji multikolinearitas,uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas tidak ditemukan adanya penyimpangan dari asumsi klasik. Hasil pembahasan menunjukan secara simultan bahwa variabel pendidikan,gaji,motivasi,insentif non-ekonomi dan insentif ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pajak daerah. Secara parsial variabel gaji, insentif non-ekonomi dan insentif ekonomi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas pajak daerah. Variabel pendidikan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas pajak daerah. Nilai *R-Suare* 52,8 % berarti kinerja petugas pajak daerah dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian sebesar 52,8 %.

Kata kunci : kinerja, kinerja petugas pajak daerah, pendidikan, gaji, motivasi, insentif non ekonomi , insentif ekonomi

---

A. PENDAHULUAN

Menurut UU No 32 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah. Pemerintah daerah diberikan wewenang untuk mengurus rumah tangga dalam meningkatkan PADnya dengan mengoptimalkan potensi yang sudah ada dan menggali potensi yang baru. Dari empat komponen penyumbang Pendapatan Asli Daerah yang memberikan kontribusi paling besar adalah pajak daerah. Untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah maka harus mengoptimalkan potensi pajak daerah, sesuai dengan UU No 32 tahun 2004. Pengelolaan pajak daerah dilaksanakan oleh Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri sehingga peran Dispenda menjadi penting dalam meningkatkan Pendapatan Asli Daerah.

Dalam konteks pemerintahan sebagai sektor publik menurut Mahsun (2006) bahwa ada beberapa aspek yang dapat dinilai kinerjanya :1. Kelompok Masukan *(input).*2. Kelompok Proses (*Proccess).*3.

Kelompok Keluaran *(Output).* 4. Kelompok Hasil *(Outcome).*5. Kelompok Manfaat *(Benefit).*6. Kelompok Dampak *(Impact).*

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Dalam pemerintah daerah banyak terdapat SKPD dalam rangka untuk mencapai pemerintah yang mandiri. Salah satu SKPD adalah Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri. Jika dibandingkan dengan instansi lain, Dinas Pendapatan Daerah adalah salah satu instansi yang mempunyai target capaian kerja yang terstruktur. Terbukti tiap tiga bulan sekali diadakan rapat untuk melihat apakah capaian yang diperoleh sudah sesuai target yang ditetapkan.

Pajak daerah adalah salah satu *outcome* dari instansi Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri. Untuk mengetahui kinerja sektor publik Dinas Pendapatan Kabupaten Kediri dapat dilihat dari capaian pajak daerah. Untuk mencapai target pajak daerah yang telah ditentukan. Menurut Halim (2001) umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja sektor publik adalah kemampuan sumber daya manusia (aparat), sumber daya alam, kemampuan keuangan, kemampuan manajemen, kondisi sosial budaya masyarakat, dan karakteristik ekologis.

Kemampuan sumber daya manusia atau kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain : menurut Sutemeister (1999) terdiri dari promosi, motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan,insentif. Semakin tinggi promosi,motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan,insentif maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Dari paparan latar belakang yang telah diuraikan diatas bahwa Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri mempunyai kinerja sektor publik yang cukup bagus direpresentasikan dari capaian pajak daerah.Sehingga penelitian ini ditujukan untuk melihat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pajak daerah di Kabupaten Kediri. Pembahasan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja petugas pajak daerah di Kabupaten Kediri yang terdiri dari variabel pendidikan & pelatihan, gaji ,motivasi ,insentif non ekonomi dan insentif ekonomi. Dengan judul " **Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Petugas Pajak Daerah Di Kabupaten Kediri**"

B. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakankan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas.. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjutak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu".

Teori Kinerja Simanjutak (2005)

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh : 1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. 2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja) 3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen

Teori Kinerja Mathis dan Jackson (2002)

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut James Hatch (1999) mendefinisikan human capital sebagai segala sesuatu mengenai manusia (tenaga kerja), intelektual, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Tenaga kerja adalah usaha fisik atau mental yang dikeluarkan karyawan untuk mengolah produk dan menyediakan jasa. Asumsi dasar teori Human Capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, tetapi, di pihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut.

Pendidikan yang semakin tinggi akan membuat kemampuan dan kecakapan pegawai lebih baik. Kemampuan dan kecakapan yang lebih baik akan berdampak pada kinerja yang semakin baik pula. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Riza Rezita (2015) pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Widhayu Ningrum (2013) bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai

Menurut As’ad (2003) gaji sebenarnya juga upah hanya sedikit perbedaanya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti dan waktunya selalu tepat, misalnya setiap awal bulan, seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji, sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunyapun tidak selalu tepat. Jadi jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator: (Mas'ud, 2004)
1. Keadilan internal
a. Keadilan internal kenaikan gaji
b. Keadilan internal tunjangan
c. Keadilan internal insentif
d. Keadilan internal gaji
2. Keadilan eksternal
a. Keadilan eksternal kenaikan gaji
b. Keadilan eksternal tunjangan
c. Keadilan eksternal insentif
d. Keadilan eksternal gaji

Teori Motivasi

Teori motivasi yang dikenal dan dapat di terapkan dalam organisasi adalah teori dua faktor Herzberg (2006). Teori ini berdasarkan *interview* yang telah dilakukan Herzberg. Dalam penelitiannya, Herzberg menemukan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku sebagai berikut :

1. *Hygiene Factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja atau lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

2. *Satisfier Factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan,pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang,kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2007), Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Sarwoto (1991), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Material (Ekonomi)

Adalah suatu insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial. Insentif ini meliputi: bonus,komisi.

2. Insentif Non Material (Non Ekonomi)

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain: pemberian gelar *(title)* secara resmi ,pemberian tanda jasa atau medali , pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya),pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya)

Sedangkan menurut Hasibuan (1997), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Insentif material / finansial Insentif material/finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non material / non finansial Insentif non material/non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

3. Insentif sosial Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Dari paparan pendapat diatas hampir tidak ada perbedaan yang berarti dimana insentif materiil (ekonomi) sama dengan insentif finansial serta insentif non materiil (non ekonomi) sama dengan insentif non finansial, kecuali Hasibuan memisahkan insentif sosial dari insentif non materiil.

Penelitian Terdahulu

Kajian Pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2014) di Dinas Perhubungan Kota Samarinda tentang hubungan pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pergawai dengan Jumlah populasi pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebesar 113 orang pegawai yang terbagi dari 5 bidang kerja berjumlah 103 orang dan 10 orang terdiri dari UPTD Pengelolaan Parkir dan UPTD Pengelolaan Bandara. Dari rumus *Taro Yamane* telah ditentukan populasinya sebesar 53 responden. Ditemukan bahwa adanya hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi atau semakin besar pelatihan yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Menurut Syafi'i (2015) dalam penelitiannya "The Role Of Corporate Culture An Employee Motivation As A Mediating Variable Of Leadership Style Related With The Employee Performance (Studies In Perum Perhutani). Bahwa budaya kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai.

Al-Sanawi (2015) yang melakukan penelitian terhadap kinerja pelayanan di Kementrian Pendidikan Sultanate Oman Malaysia dalam "Factor Influ encing the employees service performance in ministry of education in Sultanate of Oman. Saleh Al-Sinawi" Di penelitian tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pelayanan adalah pelatihan dan penilaian kinerja. Ditemukan bahwa adanya pengaruh yang nyata dari pelatihan dan penilaian kinerja terhadap kinerja pelayan Kementrian Pendidikan Sultanate Oman Malaysia.

Dalam penelitian Dwihartono (2013) memasukan variabel kepuasan kerja dan kompensansi dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Komp ensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang". Dalam penelitiannya Didik Dwihartono memisahkan respondennya menjadi dua yaitu golongan I,II dan golongan III dan IV. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum memuaskan para pegawai negeri sipil karena kompensasi yang diterima mereka sama. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tergantung kepada kompensasi yang diberikan. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi tidak bergantung semata-mata dari ketinggian motivasi pegawainya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi sangat bergantung kepada kepuasan yang dirasakan oleh pegawainya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2013) pada karyawan *Joint Operating Body* Pertamina-pertochina *East Java* bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pendidikan dilakukan di *Joint Operating Body* Pertamina-PetroChina *East Java* yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi karyawan. Semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

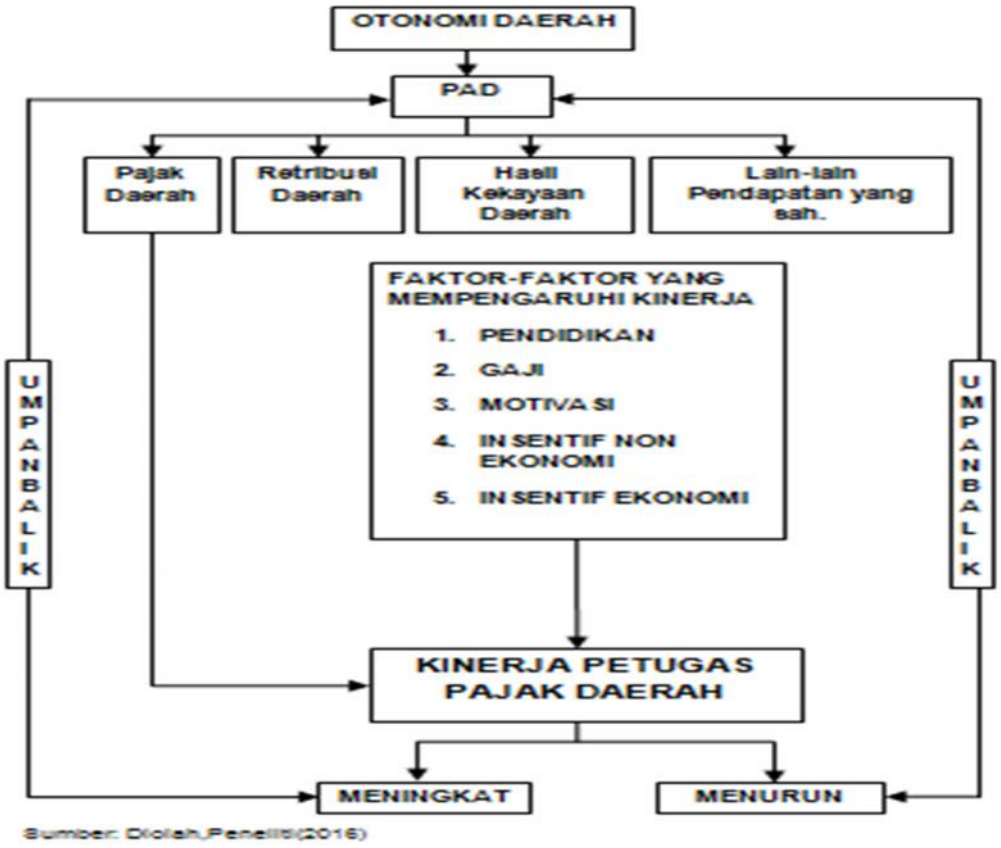
Dalam jurnal "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Esteem* Sebagai Variabel Intervening". Ertanto dan Suharmono (2013). Bahwa gaji berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawa. Secara tidak langsung , gaji berpengaruh terhadap *Self Esteem* dan *Self Esteem* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka baik secara langsung maupun tidak langsung gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, dalam jurnal Natasari (2011) tentang "Pengaruh Pemberian Insentif Material Dan Non Moterial Terhadap Kinerja Karyawan Mealalui Kepuasan Kerja" pada PG Kebon Agung. Insentif material dan insentif non material baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja atau tidak langsung insentif material dan insentif non material berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Terdapat kerangka konseptual berdasarkan kajian teori dan kajian pustaka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja petugas pajak daerah.
H2. : Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja petugas pajak daerah.
H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas pajak daerah.
H4 : Insentif non ekonomi berpengaruh positif terhadap kinerja petugas pajak daerah.
H5 : Insentif ekonomi berpengaruh positif terhadap k kinerja petugas pajak daerah.

C. METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Semua data yang diperoleh melalui sumber dokumentasi merupakan informasi yang dapat dijadikan nara sumber data, karena dianggap menguasai bidang permasalahan dan berhubungan erat dengan pelaksanaan seluruh kegiatan untuk mempermudah penyelesaian masalah dalam penelitian. Jenis sumber data yang digunakan dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung pada saat kita melakukan penelitian, sumber data yang diperoleh secara langsung dari orang-orang atau responden yang secara sengaja dipilih untuk memperoleh data-data atau informasi yang ada relefansinya dengan permasalahan penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diambil wawancara secara langsung dengan alat bantu kuesioner.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang dikutip dari sumber-sumber tertentu yang digunakan sebagai pendukung data primer, sumber data sekunder ini merupakan sumber data yang melengkapi serta memperkaya sumber data primer

atau sumber data sekunder ini diperoleh dari data pendukung. Data sekunder yang merupakan sumber data yang akan melengkapi sumber data primer, yaitu :
a) Laporan Realisasi Pendapatan
b) Dokumen

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi disini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pendapatan Kabupaten Kediri). Teknik pengambilan data sampel ini biasanya didasarkan oleh pertimbangan tertentu, misalnya keterbatasan waktu,tenaga, dan dana sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar dan jauh. Adapun cara dalam penentuan sampel, menggunakan cara *purposive sampling.* Hal ini dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata,random, atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Sugiyono (2014), menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.Pembahasan dalam penelitian ini adalah pajak daerah khususnya kinerja pajak daerah.Maka pengambilan sampel di dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri yang mempunyai tugas dalam bidang yang menangani perolehan pajak daerah yang memiliki kharakteristik sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kediri.
2. Bertugas dalam bidang perencanaan dan pengendalian pajak daerah.
3. Bertugas dalam bidang pendataan dan penetapan pajak daerah.
4. Bertugas dalam bidang penagihan dan penyuluhan pajak daerah.

Maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas Pendapatan Kabupaten Kediri yang bertugas di bidang perencanaan dan pengendalian, bidang pendataan dan penetapan, dan bidang penagihan dan penyuluhan. Jumlah sampelnya sebesar 32 Pegawai Negeri Sipil , yang terdiri dari 10 Pegawai Negeri Sipil di bidang perencanaan dan pengendalian, 11 Pegawai Negeri Sipil di bidang pendataan dan penetapan, dan 11 Pegawai di bidang penagihan dan penyuluhan.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator dari suatu objek pengukuran. Uji realibilitas adalah uji yang digunakan untuk menguji jawaban konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, data yang dikumpulkan berdasarkan hasil kuesioner. Mtode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + \beta_4 X4 + \beta_5 X5 + e$$

Keterangan:
Y = Nilai estimasi kinerja pajak daerah
a = Konstanta
β_1 β_2 β_3 β_4 β_5 = Koefisien regresi
X1 = Nilai pendidikan
X2 = Nilai Gaji
X3 = Nilai Motivasi
X4 = Nilai Insentif Non Ekonomi
X5 = Nilai Insentif Ekonomi
e = error

Uji Asumsi Klasik

a.Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolonieritas dilakukan dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen, nilai *Tolerance***,** dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF).* Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika: 1. Tingkat korelasi > 95% 2. Nilai Tolerance < 0.10, atau 3. Nilai VIF > 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2006).

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali, 2006). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memperhatikan signifikansi variabel-variabel penelitian yang diuji dengan uji Glejser. Untuk melihat heterokedastisitas dalam uji Glejser dapat dilakukan dengan melihat kriteria sebagai berikut

1. Jika nilai sig lebih besar dari (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka tidak terdapat masalah heterokedastisitas.
2. Jika nilai sig lebih kecil dari (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka terdapat masalah heterokedastisitas (Ghozali, 2006).

b. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas dilakukan dengan: Uji statistik One Sample Kolmogorov Smirnov . Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya (Santosa&Ashari, 2005).Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif , 2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, 3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*. Secara statistik, setidaknya ini dapat mengukur nilai dari koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho : β = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama);

Ho : β > 0, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

b. **Uji Regresi Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara partial (individu) tehadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho : β = 0, berarti bahwa tidak ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen secara parsial;

Ho: β > 0 berarti bahwa ada pengaruh positif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

D. PEMBAHASAN

Hasil uji regresi telah lolos uji asumsi klasik , dimana data terdistribusi normal, bersifat homokedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Berikut hasil uji regresi berganda di tabel bawah ini :

Tabel 2 : Hasil Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig
Constan	1,838	0,556	1,838
Pendidikan	0,048	0,523	0,605
Gaji	0,163	2,113	0,044
Motivasi	-0,212	-1,848	0,076
Insentif Non Ekonomi	0,236	2,744	0,011
Insentif Ekonomi	0,205	2,443	0,021
R-Square		0,528	
Adjusted Rsquare		0,441	
f-hitung		6,042	
signifikansi		0,001	

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas ditunjukkan nilai uji statistik F adalah 6,042, dengan nilai signifikansi P=0.001, hal ini menunjukkan model regresi untuk pengujian secara bersama-sama antara kelima variabel independen bisa dikatakan cukup baik untuk memprediksi kinerja pajak daerah dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 (5%), dan nilai f hitung 6,042 lebih besar dari nilai f tabel 2,50. Sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kemudian hasil perhitungan pada tabel 4.22, didapatkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* (R2)=0.528 hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pajak daerah hanya dipengaruhi oleh pendidikan (X1), gaji (X2), motivasi (X3) , insentif non ekonomi (X4), dan insentif ekonomi sebesar 52% sedangkan 48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk kedalam model penelitian.

Dari hasil uji regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel diatas, bahwa nilai signifikansi dari variabel tingkat pendidikan (X1) adalah 0.895 , menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif tehadap kinerja pajak daerah karena nilai signifikansi (0.605) lebih besar dari taraf signifikansi (0.05).dengan demikian hipotesis H1 ditolak, ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai negeri sipil, tidak menjamin semakin baik kinerja pajak daerah.

Hasil pengujian untuk variabel Gaji (X2) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.044) karena kurang dari signifikansi (0.05).Dengan demikian hipotesis H2 diterima, ini berarti semakin tinggi gaji pegawai negeri sipil, maka semakin baik pula kinerja pajak daerah.

Nilai signifikansi dari motivasi (X3) adalah 0.076 ,menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh negatif karena nilai signifikansi (0.076) lebih besar dari taraf signifikansi (0.05).Dengan demikian hipotesis H3 ditolak , ini berarti semakin tinggi motivasi pegawai negeri sipil, tidak menjamin semakin baik kinerja pajak daerah.

Hasil pengujian untuk variabel insentif non ekonomi (X4) menunjukkan bahwa insentif non ekonomi berpengaruh positif karena nilai signifikansi (0.011) kurang dari taraf signifikansi (0.05).Dengan demikian hipotesis H4 diterima,berarti semakin tinggi insentif non ekonomi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil, maka semakin baik kinerja pajak daerah.

Nilai signifikansi dari hasil pengujian untuk insentif ekonomi (X5) adalah 0,021. Maka menunjukan bahwa insentif ekonomi berpengaruh positif terhadap kinerja pajak daerah. Dengan begitu H5 diterima, semakin tinggi insentif ekonomi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil, tmaka semakin baik pula kinerja pajak daerah.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Petugas Pajak Daerah

Variabel pendidikan secara statistik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pajak daerah Kabupaten Kediri. Hasil temuan ini dapat dijelaskan sebagai berikut : 1. Sebagian pegawai negeri sipil merasa bahwa tidak perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja pajak daerah. 2. Ketidaksesuaian jurusan, bahwa pegawai negeri sipil tidak bekerja berdasarkan kemampuan atau bidang yang dikuasai. Masih banyaknya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki atau bidang yang dikuasai. 3. Kompetensi yang kurang disebabkan pegawai negeri sipil

kemampuan masih mengukue kemampuannya berdasarkan penilaian diri sendiri. Belum ada pengukuran kompetensi melalui ujian resmi atau sertifikasi berupa sertifikasi komputer, kemampuan bahasa inggris dan sertifikasi kemampuan lainnya. Selain itu instrumen yang ada di dalam penelitian ini belum mampu mewakili atau menjelaskan variabel pendidikan.

Ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014) bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Ambita (2013) dalam penelitiannya "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai" bahwa pendidikan tidak berpengaruh pada kinerja pegawai pada Museum Jawa Tengah Ranggawarsita. Tapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2014) bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja.Berdasarkan pemaparan diatas maka hipotesis pertama (H1) tidak dapat dibuktikan secara empiris bahwa pendidikan tidak berpengaruh pada kinerja pajak daerah.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Petugas Pajak Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel gaji secara statistik berpengaruh positif terhadap kinerja pajak daerah Kabupaten Kediri. Hal ini sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa gaji selalu diberikan tepat waktu dan besarnya gaji sesuai dengan yang diharapkan pegawai negeri sipil.Kenaikan gaji yang diperoleh pegawai negeri sipil dapat memacu semangat kerja dalam meningkatkan perolehan pajak daerah. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan kesehatan, asuransi, tumnjangan kerja.Tunjangan yang diberikan kepada pegawai cukup memenuhi atau mendukung kebutuhan pegawai dalam bekerja. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan semakin besar gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja pajak daerah yang semakin tinggi atau baik.

Telah diketahui bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika gaji meningkat maka kinerja akan meningkat. Sesuai dengan teori Mas'ud (2004) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaji. Semakin tinggi gaji yang didapat maka semakin terdorong untuk mempunyai kinerja yang baik pula. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2004) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. .Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris hipotesis dua (H2) dapat dibuktikan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Petugas Pajak Daerah

Variabel motivasi secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah.Hasil temuan ini dapat dijelaskan sebagai berikut : 1.Pengakuan berupa pujian yang diberikan oleh atasan terhadap kinerja masih rendah .2. Terdapat perbedaan kesempatan berkembang yang dimiliki pegawai negara sipil.Pemberian kesempatan berkembang seperti (promosi, penghargaan) tidak berdasarkan kinerja tetapi berdasarkan golongan yang dimiliki. Golongan diatas III (akselon) lebih mudah mendapatkan kesempatan berkembang dibandingkan dengan III ke bawah (fiskus) . 3. Tinggi rendahnya tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi.Karena adanya perbedaan kesempatan berkembang dan masih rendahnya pengakuan terhadap kinerja yang dicapai. Dari penjelasan tersebut bisa dimengerti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah. Selain itu instrumen yang ada di dalam penelitian ini belum mampu mewakili atau menjelaskan variabel motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Hartanto (2010) bahwa motivasi kerja yang tinggi karyawan belum tentu berdampak pada peningkatan kinerja.Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis 3 (H3) tidak dapat dibuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah.

Pengaruh Insentif Non Ekonomi terhadap Kinerja Petugas Pajak Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel insentif non ekonomi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah kabupaten kediri .Sesuai dengan pengamatan yang ada di lapangan.. Memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif non ekonomi berupa penghargaan karyawan berprestasi yang diberikan secara rutin kepada pegawai berprestasi akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam bekerja.Promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan memacu pegawai negeri sipil untuk bekerja lebih baik.Mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif non ekonomi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai. Dapat disimpulkan pemberian penghargaan yang rutin berdasarkan kinerja dan promosi jabatan akan memacu pegawai negeri sipil untuk memperbaiki kinerjanya dan berdampak pada meningkatnya kinerja pajak daerah.

Untuk memperkuat hasil penelitian bahwa ada pengaruh pemberian insentif non ekonomi terhadap kinerja karyawan di dukung oleh Teori Hariandja (2002) insentif dapat memberikan rangsangan atau dorangan kepada kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Natasari (2011) juga mengemukakan bahwa insentif non material atau non ekonomi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Kebon Agung.Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris hipotesis 4 (H4) dapat dibuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah.

Pengaruh Insentif Ekonomi terhadap Kinerja Petugas Pajak Daerah

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel insentif ekonomi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah kabupaten kediri. Dapat dijelaskan sebagai berikut : yang pertama bonus di dalam lingkungan pegawai negeri sipil lebih dikenal dengan insentif. Insentif ini selalu diberikan per 3 bulan, ketika kinerjanya mencapai target triwulan. Dengan adanya bonus pencapaian target triwulan, secara tidak langsung pegawai negeri sipil akan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan.Sehingga berdampak pada peningkatan perolehan pajak daerah, dan meningkatnya kinerja pajak daerah. Kedua komisi, komisi ini diberikan jika pegawai negeri sipil berhasil menyelesaikan dengan baik tugas-tugasnya dalam pencapaian pajak daerah.Dengan komisi ini, maka pegawai akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikanHal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan insentif ekonomi berupa bonus dan komisi maka pegawai akan terus meningkatkan kinerjanya , mengingat adanya balas jasa dalam bentuk insentif ekonomi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Untuk memperkuat hasil penelitian bahwa ada pengaruh pemberian insentif non ekonomi terhadap kinerja karyawan di dukung oleh Teori Hariandja (2002) insentif dapat memberikan rangsangan atau dorangan kepada kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Natasari (2011) juga mengemukakan bahwa insentif material atau ekonomi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PG Kebon Agung.Berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris hipotesis 5 (H5) dapat dibuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pajak daerah.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Belum optimalnya kemampuan pegawai atau pendidikan yang dimiliki dalam peningkatan pajak daerah. Pemberian pengakuan dan kesempatan berkembang masih berdasarkan golongan bukan kinerja yang dicapai. Sehingga tinggi rendahnya motivasi tidak berdampak pada kinerja yang dicapai. Semakin besar gaji yang didapat, dan tunjangan yang diperoleh maka membuat pegawai semakin terpacu dalam meningkatkan pajak daerah. Semakin rutin pemberian insentif baik ekonomi dan non ekonomi yang diberikan kepada pegawai pajak daerah. Berdampak semakin terpacunya meningkatkan kinerja yang berdampak pada peningkatan perolehan pajak daerah.

Saran

Lebih mengoptimalkan kemampuan pegawai atau pendidikan yang dimiliki untuk peningkatakan perolehan pajak daerah. Pemberian pengakuan dan kesempatan berkembang harus berdasarkan kinerja yang dicapai. Agar motivasi pegawai semakin tinggi dalam meningkatkan kinerja. Pemberian gaji dan tunjangan sudah baik tetapi harus ditingkatkan lagi agar kinerjanya semakin baik pula. Pemberian insentif baik ekonomi dan non-ekonomi sudah baik , tetapi harus lebih berdasarkan kinerja yang dicapai. Sehingga diharapkan dapat membuat pegawai semakin terpacu dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Al-sinawi, S., Yan, C. & Rahman, A., 2015. Factors Influencing the Employees ' Service Performance in Ministry of Education in Sultanate of Oman. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(February), pp.23–30. Available at: http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.043.\

As'ad M. 2003 Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogjakarta : Liberty

Ambita, 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawau. *Management Analysis Journal*, 2(2), pp.1–6.

Ertanto,Yayan Dwi, S., 2013. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self-Esteem sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntasi*, 2, pp.1–35.

G.Gardner, Donald, Linn Van Dyne, & J.L.P., 2004. The Effect of Pay Level on Organization-Based Self Esteem & Performance: A Field Study. *Journal of Occupational and Organizational Psycology*, 77, pp.307–322.

Ghozali, I., 2006. *Aplikasi Alanalisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP UNDIP.
Hatch, M.J. 1997. .*Organization Theory : Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives.*, Oxford : Oxford University Press,.
Hariandja, M.T.E., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
Herlina, D., 2014. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kota Samarinda.
Mahsun, M., 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogjakarta: Penerbit BPFE.
Mangkunegara, P., 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
Mas'ud, F., 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, Semarang: BP UNDIP.
Mathis, R.L. dan J.H.J., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Pertama., Jakarta: Salemba Empat.
Natasari, D., 2011. Pengaruh Pemberian In Sentif Material Dan Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PG Kebon Agung). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10, pp.119–127.
Ningrum, W., 2013. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6, pp.1–8. Available at: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
Parlinda, V. dan M.W., 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Semarang). *Jutnal Daya Saing*, 04.
Rezita, R., 2011. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Skripsi, Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Yogjakarta.
Santosa, Purbayu Budi dan Ashari , 2005 , *Analisis Statistik dengan Microsoft Ecxel dan SPSS*, Yogjakarta: Penerbit Andi
Sedarmayanti., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama
Simanjuntak, P.J., 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja.*, Jakarta: FEUI.
Sugiyono., 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
Suharsimi, A., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Yogjakarta: Bina Aksara.
Sutermeister, R., 1999. *People and Productivity*, Toronto: Toronto Inc,Mc Graw Hill Book.co.
Syafii,Lukman Imam, Armanu Thoyib, U.N. &Djumahir, 2015. The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, pp.1142–1147.