

Pengaruh Evaluasi Kinerja, Kompensasi Kinerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada KPP Pratama Pare

Aswahyuddin H, Arisyahidin, Sri Wahyuni Mega Hastuti

Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

Corresponding Author : aswahyudin@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of work evaluation on motivation., the influence of work compensation on performance motivation, the influence of workload on performance motivation, analyzing the influence of motivation on performance. The influence of work evaluation, work compensation and workload through work motivation influences the performance of KPP Pratama Pare employees. This type of research is quantitative, with the results of the analysis showing that the performance evaluation variable has a significant effect on the work motivation of the Pratama Pare Tax Office employees. This can be interpreted as if the performance evaluation is good, then the performance of the Pare Pratama Tax Office employees will increase. The research sample used in the research was 50 employees of the Pratama Pare Tax Office using path analysis.

Keywords: Beban Kerja, Evaluasi Kinerja, Kompensasi Kinerja, Motivasi

Latar Belakang Teoritis

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi yang dilaksanakan dengan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi, kesehatan kerja dan hubungan industrial (Andriani et al., 2022). setiap perusahaan membutuhkan peran yang optimal dari sumber daya manusia untuk menjalankan seluruh kegiatan yang disusun oleh perusahaan dan meningkatkan kuliatas dari perusahaan tersebut agar mempunyai daya saing tinggi dan mampu bersaing secara global. Oleh karena itu SDM yang ada harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. jika SDM dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan maka, akan timbul kepuasan pada diri masing-masingkaryawan. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak karyawan itu

sendiri. Banyak cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan menerapkan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala, beban kerja dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, serta motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif jika didukung dengan evaluasi kinerja, beban kerja, dan kompensasi yang baik, serta motivasi tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan (Kasenda, 2013).

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. (Murty, 2012) beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah pekerjaan yang dilakukan (*work underload*). Maka apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berat sehingga ia merasa kelelahan tentunya kinerja yang dihasilkan akan menurun karena karyawan tersebut melakukan tugas tidak sesuai keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki (Adityawarman et al., 2015). Oleh karena itu pembagian beban kerja harus benar-benar dipahami oleh perusahaan agar setiap karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitasnya. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat erat. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan, yang tentunya membutuhkan waktu, tenaga yang berakibat menjadi beban.

Adanya beban yang dialami karyawan mengakibatkan kinerja menurun (Noverina et al., 2020).

Tingkat beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan terkadang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan jenis pekerjaan yang diterima. Selain itu minimnya evaluasi, dan kompensasi kerja yang kurang mendukung dapat mengakibatkan karyawan cenderung tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketiga hal tersebut tidak menutup kemungkinan mengakibatkan karyawan mengalami penurunan kinerja (Diningsih, 2021).

Pajak merupakan sumber penerimaan Negara yang terbesar bagi pelaksanaan dan peningkatan pembangunan nasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama dibentuk pada tahun 2006 hingga 2008. KPP Pratama menangani Wajib Pajak (WP) Orang Pribadi, Badan maupun Bendahara Instansi Pemerintah, dan berfungsi untuk melakukan penyuluhan, pelayanan dan pengawasan Wajib Pajak. KPP Pratama tersebar diseluruh wilayah Indonesia melakukan pelayanan penerimaan pajak berupa Pajak Penghasilan (PPh), Pajak Pertambahan Nilai (PPN), Pajak Penjualan atas Barang Mewah (PPnBM) dan Pajak Tidak Langsung Lainnya (PTLL) dalam wilayah wewenangya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara khusus dalam menangani layanan perpajakan, terkhusus untuk wilayah Kabupaten Kediri dan Kabupaten Nganjuk yaitu KPP Pratama Pare.

KPP Pratama Pare melalui seluruh fiskus yang ditunjuk diberikan wewenang untuk melaksanakan ketentuan dan peraturan perundangan perpajakan di wilayah kerja Kabupaten Kediri dan Kabupaten Nganjuk. KPP Pratama Pare diberikan tanggung jawab berupa target penerimaan pajak yang merupakan bagian dari terget penerimaan APBN dari sektor perpajakan secara luas.

Pegawai KPP Pratama Pare merupakan pegawai dengan status tetap. Hal ini membuat instansi secara konsisten memberikan fasilitas dan pelayanan yang terbaik kepada pegawainya, agar pegawainya dapat memberikan timbal balik kepada instansi dengan kinerja yang baik. Fenomena

yang terjadi di KPP Pratama Pare yaitu evaluasi kinerja pegawai yang memberikan dampak ke peringkat pegawai (*grade*), penghasilan pegawai, prioritas mutasi, dan fasilitas *reward* lainnya sebagai kompensasi. Hal ini menimbulkan efek pegawai termotivasi bersaing dengan sesama menunjukkan kinerjanya, memberikan dampak ke beban kerja yang tinggi dan membuat pegawai terbebani. Penelitian terdahulu mengenai fenomena ini telah beberapa kali dilakukan, yang pertama oleh Septianto (2010) dengan variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kinerja, serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menunjukkan hasil beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Pasih Noordiansah (2016) dengan variabel beban kerja dan kompensasi kerja serta menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa beban kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian akan berpengaruh dalam hal kesesuaian hasil penelitian. Dalam penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya dilakukan pengambilan secara random, dalam melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu di mana peneliti menggunakan konsep-konsep yang telah dijelaskan di bab sebelumnya dengan data yang diperoleh.

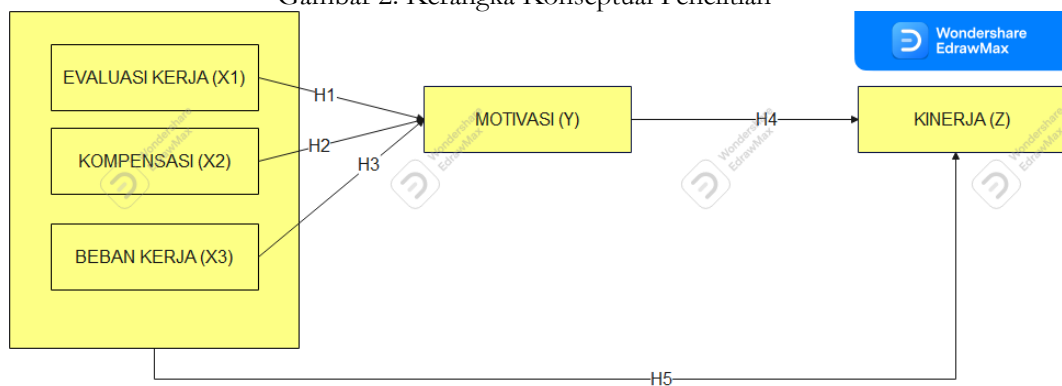
Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuosioner kepada pegawai di lingkungan KPP Pratama Pare. Variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian. Sedangkan variabel adalah gejala yang menjadi obyek penelitian atau apa yang menjadi pusat perhatian suatu penelitian.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Evaluasi Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja), variabel intervening adalah motivasi pegawai, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju

atau tidak setuju kepada setiap statemen yang berkaitan dengan objek yang dinilai.

Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah angket (*Quisitioner*), yaitu metode pengumpulan data dari evaluasi kinerja, kompensasi, beban kerja, motivasi dan kinerja secara tertulis yang diperoleh dengan mengajukan sejumlah daftar pertanyaan kepada pegawai KPP Pratama Pare. Uji Instrument dilakukan pada item-item kuisisioner penelitian yang dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas dan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Data diolah, 2023

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 50 responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai di lingkungan Kantor Pajak Pelayanan Pratama Pare melalui fitur *google form* yang diakses melalui *link* yang diberikan oleh peneliti dan dapat diolah atau diuji dan dianalisis.

Berikut ini hasil uji Reliabilitas Variabel Evaluasi Kinerja, Kompensasi Kinerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi sebagai variabel intervening.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Evaluasi Kinerja	0,937	≥ 0,60	Reliabel
Kompensasi Kinerja	0,937	≥ 0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,933	≥ 0,60	Reliabel
Motivasi	0,836	≥ 0,60	Reliabel
Kinerja	0,912	≥ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Dari Tabel 1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel evaluasi kinerja, kompensasi kinerja, beban kerja, motivasi, dan kinerja pegawai adalah reliabel. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dan Kolmogrov Smirnov Test

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual1	0,607	0,05	Normal
Residual2	0,345	0,05	Normal

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai signifikansi > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Model Jalur. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Evaluasi Kinerja, Kompensasi Kerja, dan beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

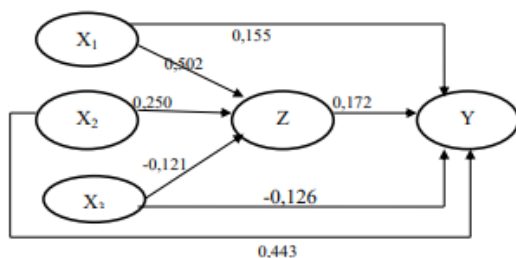
Tabel 3. Hasil Regresi Linier Model Jalur Metode OLS

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t- hitung	Probabilitas
Konstanta	2,632		4,915	0,000
Evaluasi Kinerja (X ₁)	0,380	0,502	7,975	0,000
Kompensasi Kerja(X ₂)	0,184	0,250	4,020	0,000
Beban Kerja (X ₃)	-0,289	-0,121	-2,043	0,043
R ²	: 0,502			
Adjusted R ²	: 0,493			
F-statistik	: 56,079 Sig. = 0,000			
N	: 171			
Variabel Dependen (Y) : Motivasi Kerja				

Sumber : Data diolah, 2023

Path Analysis atau Analisis Jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2006). Hasil analisis regresi ke dalam model konseptual sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur



Sumber : Data diolah, 2023

Kesimpulan

- a. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Evaluasi Kinerja (X₁) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi (Y). Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi langsung sebesar 0,155

koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $(0,502 \times 0,172) = 0,086$. Oleh karena koefisien langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain evaluasi berpengaruh langsung terhadap kinerja.

- b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Z) melalui Motivasi (Y) Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi kompensasi kerja langsung sebesar 0,443, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $(0,250 \times 0,172) = 0,043$. Oleh karena koefisien langsung lebih besar dari koefisien tidak langsung, maka Ho diterima atau Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.
- c. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja (X₃) terhadap Kinerja (Z) melalui motivasi (Y) Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi beban kerja langsung sebesar

-0,126, koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $(-0,121 \times 0,172) = -0,021$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih besar dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Tabel 4. Ringkasan Hipotesis

c	Variabel	Keterangan
H ₁	X ₁ -Y	Ha diterima
H ₂	X ₂ - Y	Ha diterima
H ₃	X ₃ -Y	Ha diterima
H ₄	X ₁ -Z	Ha diterima
H ₅	X ₂ - Z	Ha diterima
H ₆	X ₃ -Z	Ha diterima
H ₇	Y-Z	Ha diterima
H ₈	X ₁ -Y-Z	Ha ditolak
H ₉	X ₂ -Y-Z	Ha ditolak
H ₁₀	X ₃ -Y-Z	Ha diterima

Sumber;

Data diolah, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel evaluasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare (nilai probabilitas t-hitung $(0,000) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika evaluasi meningkat, maka motivasi kinerja mengalami peningkatan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Salisu et al (2015), Sopiah (2013), dan Yaseen (2013). Salisu et al (2015) penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan faktor-faktor dari kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Perbedaan dari penelitian sekrang adalah Penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan pemerintahan Kementerian Pekerjaan dan Transportasi dengan responden para karyawan sejumlah 850 karyawan dengan teknik sampel stratifikasi, sedangkan penelitian sekrang dilakukan dipabrik sarung dengan 50 sampel.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap

Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare (nilai probabilitas t-hitung $(0,000) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika kompensasi meningkat, maka motivasi bekerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare juga mengalami peningkatan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Abdul & Raheela (2014) dan Javed et al (2014). Penelitian Abdul dan Raheela (2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja pegawai dengan kompensasi. Studi ini diakhiri dengan beberapa prospek singkat bahwa bisnis perlu menyadari pentingnya kompensasi kerja yang baik untuk memaksimalkan tingkat motivasi dari para pegawai.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Javed, et al (2014) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pemberdayaan karyawan, evaluasi kinerja, motivasi kerja dan kinerja kerja dengan kepuasan kerja. Penelelitan-penelitian Abdul & Raheela (2014) dan Javed et al (2014) tidak sejalan dengan penelitian Kafui et al (2017) yang menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank merasa tidak puas dengan lingkungan kerja. Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare (nilai probabilitas t-hitung $(0,043) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika beban kerja kerja meningkat, maka motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami penurunan. Hal ini mendukung penelitian Mansoor et al (2011) dan Warraich et al (2014).

4. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan

bahwa variabel Evaluasi Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai probabilitas t-hitung $(0,038) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Evaluasi Kinerja meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami peningkatan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Yamoah (2013), Alhamda (2014) dan Dewi (2016). Yamoah (2013) menunjukkan hasil bahwa Evaluasi kinerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian Alhamda (2014) hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas sebanyak 67.7%, kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 54.8%, promosi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 71%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel tersebut, variabel promosi karyawan memiliki presentase yang lebih tinggi daripada pelatihan dan kompensasi.

5. Pengaruh Kompensasi Kinerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa kompensasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare (nilai probabilitas t-hitung $(0,000) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika kompensasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami peningkatan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya Ajala (2012), Haynes (2007), dan Taiwo (2009). Lars Foldspang et al (2014) menyatakan kompensasi kerja merupakan hal yang sangat penting, dan secara statistik merupakan prediksi yang signifikan dari tinggi tidaknya indikator kinerja pegawai.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare (nilai probabilitas t-hitung $(0,037) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika beban kerja meningkat, maka kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

akan mengalami penurunan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Syed Mubasher (2013), Ekiabor (2016), dan Hunter & Tratcher (2007). Penelitian Syed Mubasher (2013) menyatakan ada pengaruh dan negatif antara beban kerja dan terhadap produktivitas. Ekiabor (2016) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ada dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. Bila tingkat beban kerja yang lebih tinggi ada tanpa masalah manajerial terhadap solusi maka akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Hunter & Thatcher (2007) pekerjaan yang tinggi cenderung lebih stress dalam memikirkan target penjualan dari pada karyawan yang memiliki komitmen dan pengalaman kerja yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian stress dapat membantu untuk meningkatkan kinerja penjualan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pelayanan Pratama Pare (nilai probabilitas t-hitung $(0,028) < \text{Level of Significant } (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami peningkatan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Naser et al (2016) dan Saharuddin & Sulaiman (2016). Penelitian Naser et al (2016) menunjukkan hasil bahwa korelasi positif antara indeks motivasi kerja dan produktivitas secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait “Pengaruh Evaluasi Kerja, Kompensasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Pegawai KPP Pratama Pare” dapat disimpulkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare. Hal ini dapat diartikan, jika evaluasi kinerja baik, maka kinerja pegawai

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami peningkatan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Hal ini dapat diartikan, jika kompensasi kerja yang diberikan tinggi, maka motivasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Paratama Pare mengalami peningkatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan, jika beban kerja meningkat, maka peningkatan Kinerja Kantor Pajak Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami penurunan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan, jika motivasi meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare akan meningkat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan, jika evaluasi kerja meningkat, maka kinerja mengalami peningkatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi kinerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare . Hal ini dapat diartikan, jika beban kerja meningkat, maka kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare mengalami penurunan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan, motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan. Hasil analisis diperoleh koefisien langsung variabel Evaluasi Kinerja lebih besar dari koefisien tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa atas variabel Evaluasi Kinerja, pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Dengan kata lain, Evaluasi Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja. Hasil analisis diperoleh koefisien langsung variabel Kompensasi Kinerja lebih besar dari koefisien tidak langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa atas variabel Kompensasi Kinerja, pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Dengan

kata lain, Kompensasi Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Hasil analisis diperoleh koefisien tidak langsung variabel Beban Kerja lebih besar dari koefisien langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa atas variabel Beban Kerja, pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung. Dengan kata lain Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *CV. Pena Persada*.
- Diningsih, I. P. (2021). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan*.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.

- Mangkunegara, A. A., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2013). Buku. *Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126–6130.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Noverina, N., Susbiyani, A., & Sanosra, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 177–186.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Umar, H. (2002). *Evaluasi kinerja perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203