

DAMPAK EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM REWARD DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK (DJP)

Muhammad Kurniawan Al Bashir Tamar¹, Fajar Gustiawaty Dewi², Rindu Rika Gamayuni³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pascasarjana Universitas Lampung

Email: mkurniawanaja@gmail.com

Abstract

Employees are the main assets of an agency and have an important role in an agency, namely as thinkers, planners, and controllers of agency activities. Good employee performance is very important in supporting the smooth work that is the burden and responsibility of an agency. The purpose of this study is to examine more deeply the impact of whether the performance of employees who are given financial rewards is more effective than the performance of employees who are given non-financial rewards and whether the performance of employees who are given a charismatic leadership style is more effective than the performance of employees who are given an authoritarian leadership style. further analyze the performance of employees who are given financial rewards and charismatic leadership styles are more effective than those who are given non-financial rewards and authoritarian leadership styles at the Directorate General of Taxes (DGT) in Lampung Province. The mean difference test and Analysis of Variance (ANOVA) test were used for the comparison results. The results of the tests carried out showed that there was a significant (significant) difference between the performance of employees who were given financial and non-financial rewards at the Directorate General of Taxes (DGT) in Lampung Province. There is a significant (significant) difference between the performance of employees who are given a charismatic leadership style and an authoritarian leadership style. The performance of employees who are given financial rewards and a charismatic leadership style simultaneously is different from the performance of employees who are given non-financial rewards and an authoritarian leadership style simultaneously at the Directorate General of Taxes (DGT) in Lampung Province.

Keywords: Reward, Leadership Style and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab mencari dana agar terpenuhinya penerimaan Negara yang bersumber dari Pajak. Fungsi dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) yakni antara lain merumuskan kebijakan yang menyangkut mengenai perpajakan, melaksanakan kebijakan mengenai perpajakan, menyusun norma, standar, prosedur, dan kriteria dibidang perpajakan, memberikan bimbingan teknis dan evaluasi mengenai perpajakan, dan melaksanakan administrasi (Akbar, 2020).

Kementrian Keuangan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) termasuk instansi pemerintah terbesar serta memiliki kurang lebih 500 unit kantor operasional dan memiliki kurang lebih 42.000 orang jumlah pegawai di seluruh Indonesia. Para pegawai yang ada didalam lingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) diberi tugas untuk menjalankan pengamanan pendapatan yang berasal dari pajak yang setiap tahunnya akan semakin meningkat. Namun disisi lain, para pegawai

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) mendapatkan tunjangan atas kinerja mereka hanya berbasis realisasi penerimaan pajak yang berhasil dikumpulkan secara menyeluruh. Hasil dari penerimaan pajak tersebut masih belum mampu mencapai 100 persen target yang ditargetkan oleh pemerintah. Dalam hal ini reformasi internal dalam Direktorat Jenderal Pajak terus dilakukan untuk menghindari para pegawai terlibat suap maupun korupsi (Hidayat et al., 2020).

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai yang berada dilingkungan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) untuk menjalankan fungsi, tugas dan wewenang maka ditandatanganinya Peraturan Presiden (Perpres) No. 37 tahun 2015 tentang pemberian tunjangan kepada pegawai atas kinerja mereka yang terdapat pada lingkungan Direktorat Jenderal Pajak oleh Presiden Republik Indonesia. Hal ini sebagai upaya agar kinerja para pegawai pajak lebih meningkatkan kinerjanya dan menghindari dengan yang namanya korupsi dan sebagainya. Selain itu aturan tunjangan kinerja dengan memberikan penghargaan (*reward*)

yang baru dan berlaku mulai tahun Januari 2018 mengubah bahwa para pegawai yang mendapatkan tunjangan kinerja tidak lagi berdasarkan penerimaan pajak yang didapat, akan tetapi sekarang lebih mempertimbangkan capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja pegawai (Damanik, 2021).

Penghargaan (*reward*) sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu pencapaian tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik dari perorangan ataupun organisasi yang pada umumnya diberikan menggunakan materi atau ucapan. Penghargaan (*reward*) terdiri dari apa yang diterima oleh para pegawai sebagai timbal balik untuk mereka kepada organisasi. Rasa keadilan bisa membuat pegawai merasa puas terhadap penghargaan yang diterima olehnya. Sebaliknya, perusahaan juga menginginkan kepuasan atas penghargaan yang didapatkan oleh pegawai dapat mampu memacu motivasi pegawai tersebut dalam meningkatkan kinerja para pegawai, sehingga tujuan perusahaan akan dapat tercapai (Fadli, 2018).

Selain penghargaan (*reward*), salah satu elemen yang penting dalam meningkatkan sistem kinerja pegawai yakni kepemimpinan (*leadership*). Jalannya roda organisasi akan sangat membutuhkan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki tugas dan kewajiban secara pribadi untuk mengatur suatu rencana agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan baik. Gaya memimpin seseorang atas pada suatu organisasi sangat menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula keberhasilan karyawannya. Faktor gaya kepemimpinan yang menjadi penyebab salah satu faktor tingkat kinerja karyawan Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang sangat baik pula terhadap kepuasan kerja yang akan berefek pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Gaya kepemimpinan tidak hanya akan menginspirasi potensi para pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) untuk meningkatkan efisiensi, akan tetapi pemimpin yang sangat baik seharusnya juga memenuhi kebutuhan mereka dalam proses mencapai tujuan organisasi (Lumbantobing, 2020).

Pegawai merupakan aset utama suatu organisasi dan memiliki peran yang penting di dalam suatu perusahaan atau instansi yakni sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan atau instansi. agar tercapainya tujuan organisasi, pegawai membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat.

Melihat pentingnya peranan pegawai dalam suatu organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian yang lebih serius lagi mengenai tugas yang mereka kerjakan agar tercapainya tujuan organisasi (Ardy & Edy, 2020).

Salah satu unsur penting dan menjadi perhatian di banyak organisasi dalam menjaga dan menarik semangat kinerja pegawai yang memiliki kualitas adalah pemberian penghargaan (*reward*) dengan kompensasi. Kompensasi merupakan jumlah semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang bertujuan sebagai imbalan apa yang telah mereka kerjakan dan selesaikan. Kompensasi bisa didapatkan berupa finansial dengan cara pembayaran yang dilakukan langsung kepada penerima biasanya berupa gaji pokok : upah, gaji, dan kompensasi variabel : insentif, dan bonus. Kompensasi yang di berikan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu, seperti yang di lakukan oleh (Yusuf, 2019) menemukan fakta bahwa kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian (Sianturi & Matondang, 2020) ditemukan fakta bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KKP) Pratama Medan Petisah. Dalam penelitian lain oleh (Nompo et al., 2020) mendukung hasil penelitian bahwa penghargaan (*reward*) dalam bentuk finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari fakta tersebut maka di formulasikan hipotesis sebagai berikut :

H_1 = Kinerja pegawai yang diberikan reward finansial lebih efektif dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diberikan reward nonfinansial

Selain itu keberhasilan organisasi dalam memperoleh tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinan mereka. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, manajer dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, komitmen dan produktifitas. Dimana apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah baik maka kinerja pegawai pun akan baik. Gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan pola tingkah laku yang berinteraksi dengan situasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang sangat baik tidak hanya menginspirasi potensi karyawan untuk meningkatkan efisiensi, tetapi juga memenuhi kebutuhan mereka dalam proses mencapai tujuan organisasi. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu, seperti yang di lakukan oleh (Tika Nirmala Sari, Chintia Moranata Batubara, 2021) menemukan fakta

bahwa gaya kepemimpinan dengan kharismatik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KKP) Pratama Medan Petisah. Selanjutnya dalam penelitian oleh (Octavia & Alpadizami, 2022) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KKP) Pratama Majalaya Bandung. Dari fakta tersebut maka di formulasikan hipotesis sebagai berikut :

H_2 = Kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan yang bersifat kharismatik lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan otoriter

Dalam memberikan penghargaan (*reward*) finansial seperti remunerasi, insentif, gaji, semua yang berbentuk uang itu memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. yang berarti reward yang diberikan secara finansial itu akan lebih efektif meningkatkan kinerja para pegawai Direktorat Jenderal Pajak dibandingkan dengan reward yang diberikan secara nonfinansial. Begitupun pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan kharismatik menghasilkan hal yang positif dalam meningkatkan semangat kinerja pegawai. Pemimpin yang kharismatik dapat meningkatkan dan menjaga citra organisasi agar selalu baik, sehingga dapat membuat para pengikutnya menjadi fanatis dan mau berkorban untuk organisasi dan pemimpinnya tersebut. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Ikbal et al., 2021) memberikan hasil bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pajak. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh (Gede & Dana, 2021) memberikan fakta bahwa gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali di Kabupaten Gianyar. Dari fakta tersebut maka di formulasikan hipotesis sebagai berikut:

H_3 = Kinerja pegawai yang diberikan reward finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja yang diberikan reward nonfinansial dan gaya kepemimpinan otoriter

Penelitian ini mencoba mengkaji lebih dalam melihat dampak apakah kinerja pegawai yang diberikan reward finansial lebih efektif dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diberikan reward nonfinansial serta apakah kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan yang bersifat kharismatik lebih efektif dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan otoriter. Selain itu juga penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis lebih lanjut mengenai kinerja pegawai yang diberikan reward finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik lebih efektif dibandingkan dengan kinerja yang diberikan reward nonfinansial dan gaya kepemimpinan otoriter pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti secara empiris pada literature mengenai pentingnya penerapan sistem reward dan gaya kepemimpinan yang baik agar bisa mengajak orang sekitarnya atau kelompoknya untuk merealisasikan pekerjaannya dengan maksimal seperti yang telah ditetapkan sesuai dengan target pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung.

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi seseorang menunjuk dalam suatu keputusan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. keputusan tersebut akan diiringi oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Dalam Teori Harapan (*Expectancy Theory*) mengemukakan bahwa para pegawai terlebih dahulu menentukan perilaku apa yang dilakukan dan sesuatu yang akan dihasilkan atas perilaku tersebut. Teori ini berkata bahwa seseorang akan menerima motivasi untuk melangsungkan sesuatu apa yang mereka kerjakan untuk mencapai apa yang mereka inginkan apabila mereka yakin bahwa perilaku mereka mengacu pada apa yang akan mereka capai pada tujuan tersebut (Sg Naiboho et al., 2021). Teori Harapan (*Expectancy Theory*) memiliki tiga unsur utama yaitu Harapan hasil prestasi, yakni suatu peluang yang diperkirakan terjadi atas suatu tindakan seseorang. Harapan ini akan memiliki pengaruh pada keputusan mereka mengenai bagaimana cara bertingkah laku. Kemudian Valensi yakni hasil yang baik atau buruk dari hasil karakter tertentu dari pribadi seseorang. Valensi merupakan referensi pribadi seorang individu. Dan Harapan prestasi usaha yakni harapan seorang individu mengenai seberapa sulit dalam merealisasikan suatu pekerjaan dan dapat berhasil dalam mempengaruhi keputusan yang menyangkut tentang tingkah laku (Rohiyah & Hadi, 2020).

b. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori Kepemimpinan Kharismatik oleh Robert House (1977) menjelaskan bahwa bagaimana para pemimpin karismatik berperilaku, ciri, dan keterampilan mereka, dan kondisi dimana mereka paling mungkin muncul. Tipe kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat

kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin. Pemimpin disini dipandang istimewa karena sifat-sifat kepribadiannya yang mengagumkan dan berwibawa. Dalam kepribadian itu pemimpin diterima dan dipercayai sebagai orang yang dihormati, disegani, dipatuhi dan ditaati secara rela dan ikhlas. Kepemimpinan kharismatik menginginkan anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan. Pemimpin karismatik cenderung muncul di dunia politik, agama, saat perang, atau saat perusahaan masih dalam tahap awal atau menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidakpastian, faktor situasional lain membatasi munculnya karisma di suatu level organisasi. Tetapi, visi biasanya berlaku untuk keseluruhan organisasi atau divisi-divisi utama. Tidak semua pemimpin yang karismatik selalu bekerja demi kepentingan organisasinya. Banyak dari pemimpin ini menggunakan kekuasaan mereka untuk membangun perusahaan sesuai citra mereka sendiri. Hal yang paling buruk, karisma yang egois ini membuat si pemimpin menempatkan kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi diatas tujuan organisasi (Fauzan, 2019).

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Poluakan et al., 2019). Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan unsur penting dalam upaya pencapaian

suatu tujuan. Pencapaian target yang maksimal merupakan hasil dari kerja sama tim atau perorangan yang baik, begitu pula sebaliknya, ketidak berhasilan dalam menggapai target yang telah direncanakan juga merupakan akibat dari kinerja perorangan atau kelompok yang kurang maksimal (Handayani et al., 2021).

d. Reward

Reward merupakan suatu bentuk dari penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Adapun bentuk dalam pemberian penghargaan (*reward*) atau kompensasi yang diberikan seorang pegawai secara umum dibagi dalam tiga pilihan, yaitu Reward yang berupa finansial tunai dimana ini didapatkan langsung oleh pegawai seperti gaji, bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai dan biasanya bisa saja di kirimkan ke rekening pegawai atau bisa juga yang mengambil kebagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan perusahaan (De Araujo et al., 2018). Kemudian Reward yang berupa finansial tunjangan dimana pemberian reward yang seperti ini berupa tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon, dan sejenisnya. Dan Reward yang berupa nonfinansial dimana penerimaan reward dalam bentuk nonfinansial ini bisa berupa rasa nyaman dalam pekerjaan dengan ruangan kantor yang sesuai depan apa yang diinginkan pegawai. Seperti komputer yang bagus, jaringan internet yang baik, AC, meja kerja yang bagus, toilet yang bersih, pencahayaan yang terang, dan lain sebagainya. Pemberian reward merupakan unsur penting dan menjadi perhatian di banyak organisasi dalam menjaga dan menarik pegawai yang memiliki kualitas. Berbagai organisasi saling berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, dikarenakan kualitas hasil pekerjaan akan didapatkan oleh kompetensi yang dimiliki pegawainya. hal ini membuat banyak perusahaan mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk meningkatkan pegawainya agar mempunyai kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan tersebut (Mentang, 2021).

e. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin untuk mempengaruhi para

pengikutnya. Kepemimpinan merupakan keahlian yang dipunyai oleh tiap pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan anggotanya dengan berbagai cara agar anggotanya tersebut bisa bekerja lebih semangat, mampu bekerja sama dan bersedia bekerja dengan disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Organisasi bisa beraktifitas dengan baik apabila pemimpin didalamnya memiliki keahlian dalam bidangnya, dan pada tiap pemimpin memiliki keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadian dibedakan dalam Gaya kepemimpinan kharismatik dan Gaya kepemimpinan otoriter (Ardiansyah & Jaenab, 2020). Gaya kepemimpinan kharismatis merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menarik perhatian orang banyak, dikarenakan bermacam-macam faktor yang dipunyai oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kepribadian dasar pemimpin dalam hal ini adalah berwarna kuning. Gaya kepemimpinan karismatis memiliki kelebihan antara lain ialah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan gaya berbicaranya yang dapat membangkitkan semangat. Sedangkan Gaya kepemimpinan otoriter merupakan gaya pemimpin yang memfokuskan seluruh keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Seluruh pengkelompokan tugas dan kewajiban dipegang oleh pemimpin yang memiliki sifat otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya merealisasikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinannya tersebut. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin yang mengatur semua aspek kegiatan (Halim, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparasi. Model penelitian

komparasi merupakan jenis penelitian yang dilakukan untuk membandingkan fakta-fakta dan membandingkan sifat dua kelompok yang berbeda. Dengan demikian pendekatan komparasi digunakan untuk membandingkan dalam menemukan persamaan dari kedua konsep atau lebih. Variabel Dependent (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai Sedangkan Variabel Independent (X) dalam penelitian ini adalah Sistem Reward (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂). Data yang digunakan merupakan data primer hasil eksperimen dengan kelompok perlakuan ditentukan secara acak sehingga setiap partisipan memiliki kesempatan yang sama untuk berada pada kelompok perlakuan tertentu (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner dengan respon dari partisipan. Jumlah partisipan dalam eksperimen ini adalah 60 orang yang merupakan pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dari Kantor Perwakilan Pajak (KKP) di Provinsi Lampung. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2020 – Juli 2021. Alat Statistik yang digunakan yaitu SPSS Versi 20. Teknik analisis data meliputi Uji beda rata-rata yang digunakan untuk melihat kecendrungan rata-rata antara dua atau lebih kelompok sampel data dengan dasar nilai Sig. *Levene's Test for Equality* di bawah 0,05 maka terdapat perbedaan yang signifikan (nyata) dan Uji *Analysis of Variance* (ANOVA) yang digunakan untuk menilai adakah perbedaan rerata antara kelompok dengan dasar Nilai Sig. di bawah 0,05 maka terdapat berbeda secara signifikan (Kadir, 2015).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Tabel. 1 Uji Beda Rata-Rata
Kinerja Pegawai Dengan Diberikan Reward Finansial dan Reward Nonfinansial

	KINERJA	
	Equal variances assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	Sig.	0,029
	T	2,056
	df	49
t-test for Equality of Means	Sig. (2-tailed)	0,045
	Mean Difference	0,80093
	Lower	0,01810
	Upper	1,58375

Sumber: SPSS Versi 20, data diolah 2021

Dari Tabel. 1 dapat dilihat bahwa nilai Sig. *Levene's Test for Equality of Variances* adalah sebesar $0,029 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara hasil rata-rata hasil kinerja pegawai pada kelompok pegawai yang diberikan reward finansial dan reward nonfinansial. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai yang diberikan reward dalam bentuk finansial dengan nonfinansial pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung.

Tabel. 2 Uji Beda Rata-Rata Kinerja Pegawai Dengan Diberikan Gaya Kepemimpinan Kharismatik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter

	KINERJA	
	Equal variances assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	Sig.	0,042
	T	2,278
	Df	49
t-test for Equality of Means	Sig. (2-tailed)	0,027
	Mean Difference	0,87963
	Lower	0,10380
	Upper	0,10380

Sumber: SPSS Versi 20, data diolah 2021

Dari Tabel. 2 dapat dilihat bahwa nilai Sig. *Levene's Test for Equality of Variances* adalah sebesar $0,042 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan otoriter. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan otoriter Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung.

nonfinansial dan gaya kepemimpinan otoriter pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung secara bersamaan.

3.2. Pembahasan

3.2.1 Kinerja pegawai yang diberikan reward finansial lebih efektif dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diberikan reward nonfinansial

Reward merupakan salah satu metode untuk memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Reward merupakan ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sistem reward atas kinerja merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku yang dihargai dan diakui oleh organisasi atau instansi. Dengan pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi atau instansi, bagaimana dukungan seseorang dalam menghadapi pekerjaan akan melihat bagaimana dampak pemberian reward kepada seseorang sesuai dengan yang ditetapkan instansi, dan bagaimana dampak pemberian reward yang telah ditetapkan organisasi, memperkuat atau memperlemah hubungannya dengan kinerja. Jika orang merasakan bahwa terdapat kemungkinan yang tinggi suatu kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan (reward) yang diterima didasarkan atas

Tabel. 3 Uji ANNOVA

Kinerja Pegawai Dengan Diberikan Reward Finansial dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Dengan Reward Nonfinansial dan Gaya Kepemimpinan Otoriter

	Sig.
Between Groups	0,021

Sumber: SPSS Versi 20, data diolah 2021

Dari Tabel. 3 dapat dilihat bahwa nilai Sig. $0,021 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang diberikan reward finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik secara bersamaan berbeda dengan kinerja pegawai yang diberikan reward

kinerja yang baik, maka orang berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan instansi akan tinggi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan fakta bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai yang diberikan reward dalam bentuk finansial dengan nonfinansial pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Adanya pemberian reward yang berbentuk finansial ini berpengaruh dalam kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dimana pegawai-pegawai yang diberikan reward finansial lebih bisa meningkatkan kinerja mereka dari pada pegawai yang diberikan reward nonfinansial. Selain itu bentuk reward dalam remunerasi yang didapat oleh pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung saat ini merupakan yang terbesar dari semua Institusi Pemerintah yang lain. Setelah sistem remunerasi ini sudah berjalan kinerja yang dihasilkan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung pun meningkat dan juga kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam institusi tersebut berkurang, dimana sudah jarang terdengar kasus kecurangan lagi setelah kasus yang terjadi.

Hasil ini di dukung oleh penelitian (Aviantoro et al., 2020) bahwa reward dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini didukung oleh penelitian (Apriyanti et al., 2020) yang memberikan fakta bahwa reward dalam bentuk kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain oleh (Tahir, 2021) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dalam penelitian sesuai dengan teori dalam penelitian ini yaitu Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dimana motivasi seseorang mengarah pada sesuatu tindakan bergantung pada kekuatan pengharapan dimana pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung yang diberitahukan akan mendapatkan reward finansial akan menghasilkan kinerja yang baik untuk Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Semakin tinggi reward finansial yang mereka dapat maka mereka pun akan melakukan pekerjaan dengan baik pula.

3.2.2 Kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan yang bersifat Kharismatik lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya

mencapai tujuan organisasi atau instansi dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan pegawainya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik. Pemimpin biasanya mempunyai sifat, cara dan gaya sendiri yang merupakan ciri khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Dimana gaya dan perilaku ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan diukur dengan pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahannya pada tujuan organisasi atau instansi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh instansinya. Keberhasilan seorang pemimpin ditandai dengan keberhasilan karyawan atau bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan fakta bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan otoriter. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Pemimpin yang kharismatik adalah agen perubahan yang menjanjikan kesempatan menjadi lebih baik dan visi yang lebih baik kepada pengikut mereka. Oleh karena itu, pemimpin kharismatik memegang peranan penting dalam berorganisasi. Gaya kepemimpinan kharismatik menghasilkan hal yang positif dimana, pemimpin yang kharismatik dapat meningkatkan dan menjaga citra Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung agar selalu baik, sehingga dapat membuat para pengikutnya mau berkorban untuk organisasi dan pemimpinya tersebut.

Hasil ini di dukung oleh penelitian (Nasution, 2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kuat oleh gaya kepemimpinan. Dalam penelitian lain oleh (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) yang memberikan fakta bahwa gaya kepemimpinan sangat signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu penelitian oleh (Sukmawati et al., 2020)

memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Karismatis oleh Robert House (1977) bahwa pemimpin yang karismatis cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi, keyakinan-keyakinan dan cita-cita yang kuat, serta kebutuhan yang kuat untuk mempengaruhi orang lain, mereka juga cenderung mengkomunikasikan ekspektasi-ekspektasi tinggi menyangkut kinerja bawahan dan menampakkan keyakinan pada bawahan. Pemimpin yang berkarisma memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga pemimpin tersebut memperoleh pengikut yang jumlahnya cukup banyak. Daya tarik tersebut tidak dapat diukur dari sudut apapun baik itu dari segi kemampuan, fisik tubuh, usia matang, pengetahuan atau hal yang dapat dinilai dari pemimpin.

3.2.3 Kinerja pegawai yang diberikan reward finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik lebih tinggi dibandingkan dengan kinerja yang diberikan reward nonfinansial dan gaya kepemimpinan yang lain otoriter

Kinerja pegawai yang baik sangat penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu instansi atau organisasi. Reward finansial dalam bentuk kompensasi sebagai suatu bagian penting dan kompleks dalam hubungan karyawan dalam organisasi. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Pemberian reward sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui penghargaan pegawai akan lebih berkualitas dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas yang diberikan. Faktor lain yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi instansi baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Gaya kepemimpinan kharismatik merupakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat berkomunikasi dengan baik serta mampu membangkitkan empati dan emosi yang kuat pada orang-orang di sekitarnya. Pemimpin kharismatik menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk berkomitmen terhadap tujuan. Mereka cocok di

lingkungan di mana orang membutuhkan kehadiran individu yang mampu menggerakkan dan mengubah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan fakta bahwa kinerja pegawai yang diberikan reward finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik secara bersamaan berbeda dengan kinerja pegawai yang diberikan reward nonfinansial dan gaya kepemimpinan otoriter secara bersamaan pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa reward finansial seperti remunerasi, insentif, gaji, semua yang berbentuk uang itu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. yang berarti reward yang diberikan secara finansial itu akan lebih efektif meningkatkan kinerja para pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung dibandingkan dengan reward yang diberikan secara nonfinansial. Selain itu Kepemimpinan kharismatik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung dimana gaya kepemimpinan kharismatik akan mempertimbangkan beberapa atribut-atribut yang terdiri dari kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi bawahan. Pemimpin harus memiliki kualitas dan mampu memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola bawahannya, sehingga kinerja bawahan dapat terkontrol dengan baik dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil ini didukung oleh penelitian (Suryani, 2019) bahwa kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian oleh (Farida & Fauzi, 2020) memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung diberikan reward secara finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik akan mendapatkan kinerja yang baik untuk memenuhi target-target yang diberikan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) kepada mereka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, maka terdapat tiga kesimpulan yaitu Pertama, ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai yang diberikan reward dalam bentuk finansial dengan nonfinansial pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Adanya pemberian reward yang berbentuk finansial ini berpengaruh dalam kinerja

pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dimana pegawai-pegawai yang diberikan reward finansial lebih bisa meningkatkan kinerja mereka dari pada pegawai yang diberikan reward nonfinansial. Kedua, ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara kinerja pegawai yang diberikan gaya kepemimpinan kharismatik dan gaya kepemimpinan otoriter. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Gaya kepemimpinan kharismatik menghasilkan hal yang positif dimana, pemimpin yang kharismatik dapat meningkatkan dan menjaga citra Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung agar selalu baik, sehingga dapat membuat para pengikutnya mau berkorban untuk organisasi dan pemimpinnya tersebut. Ketiga, kinerja pegawai yang diberikan reward finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik secara bersamaan berbeda dengan kinerja pegawai yang diberikan reward nonfinansial dan gaya kepemimpinan otoriter secara bersamaan pada Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung. Dengan demikian apabila pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung diberikan reward secara finansial dan gaya kepemimpinan kharismatik akan mendapatkan kinerja yang baik untuk memenuhi target-target yang diberikan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) kepada mereka.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi pihak Direktorat Jenderal Pajak (DJP) khususnya Direktorat Jenderal Pajak (DJP) di Provinsi Lampung agar kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) dapat meningkat.

5. REFERENSI

- Akbar, L. R. (2020). Analisis Kinerja Direktorat Jendral Pajak Dalam Optimalisasi Penerimaan Pajak Di Era-Pandemi Covid 19. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 98. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.7787>
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT . K3 / SIL Ketahun Begkulu Utara). *Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189–194.
- Ardiansyah, A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Kantor Kecamatan Mpunda Kota Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi ...*, 2(1), 14–20. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/250%0Ahttps://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/download/250/233>
- Ardy Sukmono, Edy Suwasono, S. (2020). Analisis Kompensasi, Stres dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung. *Journal Otonomi*, 21(1), 1–9.
- Aviantoro, D., Suseno, Y. D., & Widodo, U. S. (2020). Analisis Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPKAD Kabupaten Ponorogo Dengan Performance Appraisal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1).
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 2(1).
- De Araujo, F. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2018). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1, 41. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i01.p03>
- Fadli. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>
- Fauzan. (2019). Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner. *Jurnal Al'Adalah*, 22(1), 68–79.
- Gede, D., & Dana, K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 643–652.
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya*

- Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104.
<https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Handayani, M., Hidayah, Z., & Lestari, E. P. (2021). Determinasi Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial*, 1(2), 164–175.
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Performance Pada Pegawai Ditjen Pajak Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2704.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p12>
- Ikkal, M., Hasanah, N., & Muliastari, I. (2021). Pengaruh remunerasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pajak. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan, Dan Auditing*, 1(2), 126–140.
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisis Data Dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lumbantobing, J. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara II (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 2(2), 142–154.
- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 1–15. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/2053>
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120–127.
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.25>
- Nompo, V. G. E., Pandowo, M. H. C., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2020). Pengaruh Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 288–299.
- Octavia, J., & Alpadizami, R. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pajak Yang DiDeterminasi Oleh Sistem Perpajakan dan Gaya Kepemimpinan (Studi Kasus Pada KPP Pratama Majalaya Bandung). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)*, 15(01), 9–20.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70.
<https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Rohiyah, Hadi Sunaryo, M. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bkd. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9(9).
- Sg Naiboho, H., Syafri, & Taufik. (2021). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 49–56.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i1.13>
- Sianturi, M., & Matondang, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan pajak pratama medan petisah. *Jurnal Prointegrita*, 4(2).
<http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalprointegrita/article/view/738>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Suryani, S. N. (2019). Pengaruh Kompensasi Financial dan Kompensasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilihan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2).
- Tahir, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Provinsi Sumatera Utara. *Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(22), 91–100.
- Tika Nirmala Sari, Chintia Moranata Batubara, M. F. R. (2021). Dapatkah Gaya Kepemimpinan Situasional Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *Accumulated Journal (Accounting and Management Journal)*, 3(1), 15–27.

Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.