
**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran**

Normansyah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

Email: unafenormansyah@gmail.com

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran yaitu 98 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 52 pegawai. Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 0,603 + 0,205 X_1 + 0,775 X_2 + 0,334 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (100,817) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,70), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk pelatihan (2,497), kompensasi (6,684) dan motivasi kerja (3,561). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci : *Pelatihan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja*

Abstract

The theory used in this paper is the theory of organizational management and human resources with more focus on the factors of training, compensation, work motivation and work performance which are the variables in this study. The method used in this research is a survey approach. the type of quantitative descriptive research and the nature of the research is explanatory. Data collection methods are interviews, questionnaires and documentation studies. The population is all employees at the Kisaran Pratama Tax Service Office, which is 98 employees and the number of samples from the entire population is 52 employees. Based on the multiple linear equation obtained as follows that = $0.603 + 0.205 X_1 + 0.775 X_2 + 0.334 X_3 + e$. In this equation, it can be seen that training (X_1), compensation (X_2) and work motivation (X_3) have a positive regression coefficient which proves their contribution to the work performance (Y) of employees at the Kisaran Pratama Tax Service Office in this regression model. Simultaneous testing shows that the value of F_{count} (100.817) is greater than the value of F_{table} (2.70), and $sig.$ (0.000a) is smaller than alpha 5% (0.05). This shows that the variables of training, compensation and work motivation simultaneously affect the work performance of employees at the Kisaran Pratama Tax Service Office. Partial testing obtained results for training (2.497), compensation (6.684) and work motivation (3.561). Thus partially the dominant influence on employee performance at the Kisaran Pratama Tax Service Office is the compensation variable.

Keywords : *Training, Compensation, Work Motivation, Work Performance*

PENDAHULUAN

Konteks pemberdayaan sumberdaya manusia agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan kinerja tinggi, diperlukan adanya acuan baku bagi organisasi dan nilai inti yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia/pegawai yang berdisiplin tinggi, berkemampuan, berdaya saing dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi yang ada pada sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai adalah *asset* utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapainya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pokok sebuah organisasi dalam mengembangkan pegawainya dalam rangka pengembangan organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Pada Bab I ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) ditetapkan bahwa pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar dan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang pekerja mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pekerjanya yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat non-finansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti gaji (*salary*), upah (*wage*), imbalan jasa (*remuneration*).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan materi dapat berupa pemenuhan kebutuhan fisiologi, atau kebutuhan fisik berupa pakaian, rumah, fasilitas transportasi, uang dan lainnya, sedangkan kebutuhan bukan materi yaitu keamanan/keselamatan, sosial, penghargaan/harga diri, aktualisasi diri.

Motivasi kerja pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat penting jika hasil kinerja yang tinggi dicapai secara konsisten. Prestasi kerja adalah

salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga. Program prestasi kerja merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Untuk mendapatkan karyawan perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan. KPP Pratama Kisaran tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada wajib pajak. KPP Pratama Kisaran telah menyiapkan beberapa saluran pemberian layanan yang dapat dimanfaatkan wajib pajak tanpa harus datang ke KPP.

Wajib pajak dapat memanfaatkan layanan daring untuk pelaporan SPT, pembuatan kode *billing* untuk pembayaran pajak, dan pendaftaran wajib pajak. Untuk pelaporan SPT dan pembuatan kode *billing*, wajib pajak dapat melaporkan SPT Tahunan PPh maupun SPT Masa secara daring melalui e-Filing dan membuat kode *billing* melalui e-Billing dengan mengakses laman situs web pajak.go.id. Untuk permohonan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) baru, wajib pajak dapat mengakses <https://ereg.pajak.go.id>. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian adalah Jenis penelitian adalah *deskriptif kuantitatif*. Menurut Kuncoro (2003) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian. Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2008) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain. Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran. Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran yang berjumlah 98 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran yang sejumlah 98 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yang diberikan kepada para pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- b. Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada Kepala Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran untuk memberikan informasi dan keterangan sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- c. Studi dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran berupa sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan jumlah pegawai yang bekerja pada instansi tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran

Pada tahun 1976 sampai dengan 1978, Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kisaran masih berstatus Kantor Dinas Luar Tingkat I Kisaran. Periode tahun 1978 sampai dengan 1986, Kantor Dinas Luar Tingkat I Kisaran berubah menjadi Kantor Inspeksi Pajak Kisaran. Kemudian pada tanggal 2 Januari 1989 dibentuklah Kantor Pelayanan Pajak Kisaran sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No : 276/KMK/01/1989 tanggal 25 Maret 1989. Pada tanggal 9 September 2008 diresmikan Kantor Pelayanan

Pajak Pratama Kisaran yang pada saat ini berkedudukan di jalan Prof. H. M. Yamin, SH No. 79 Kisaran. Wilayah kerja KPP Pratama Kisaran dibagi menjadi 3, yaitu Kabupaten Asahan, Kabupaten Batu Bara, dan Kota Tanjung Balai. KPP Pratama Kisaran membawahi 1 unit Kantor Pelayanan, Penyuluhan, dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) yang berlokasi di Tanjung Balai.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui, korelasi butir pertanyaan dari variabel pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,1986$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pernyataan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik *Cronbach Alpha* (α).

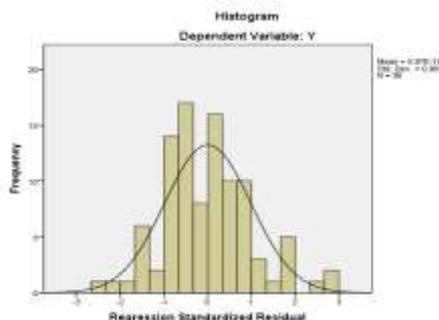
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan	0,743	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,756	0,60	Reliabel
Motivasi	0,709	0,60	Reliabel
Kerja	0,723	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja			

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel besarnya diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

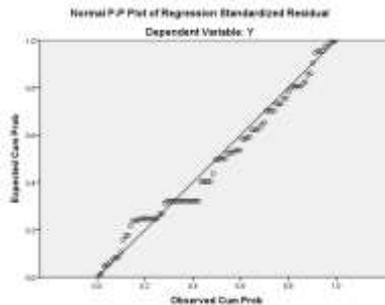
Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.

1. Uji Normalitas dengan P-P Plot



Berdasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal.

2. Uji Normalitas dengan Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)

Hasil Uji Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91152820
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel dapat dilihat Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,184 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

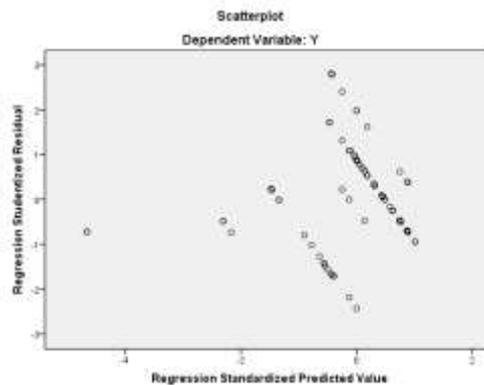
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

	Pelatihan (X ₁)	,280	5,546
	Kompensasi (X ₂)	,634	3,576
	Motivasi Kerja (X ₃)	,292	5,211

Berdasarkan pada Tabel dapat dilihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel pelatihan (X₁), kompensasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sedangkan nilai *Tolerance* > 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

D. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,603	1,021	
	Pelatihan (X ₁)	,205	,082	.258
	Kompensasi (X ₂)	,775	,116	.548
	Motivasi Kerja (X ₃)	,334	,094	.279

Berdasarkan pada tabel 4.17. yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 0,603 + 0,205 X_1 + 0,775 X_2 + 0,334 X_3 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 0,603, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel pelatihan (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,063.
2. Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X_1) adalah 0,205. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pelatihan (X_1), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,205 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_2) adalah 0,775. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompensasi (X_2), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,775 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_3) adalah 0,334. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel motivasi kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai prestasi kerja (Y) sebesar 0,334 satuan.

b. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259,323	3	86,441	100,817	,000 ^a
	Residual	80,596	94	,865		
	Total	339,918	97			

Berdasarkan Tabel diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (100,817) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,70), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,591	,556
	Pelatihan (X_1)	2,497	,032
	Kompensasi (X_2)	6,684	,000
	Motivasi Kerja (X_3)	3,561	,025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (2,497) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,497 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel pelatihan (0,032) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,032 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel pelatihan maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi (6,684) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,684 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Hal ini berarti secara parsial faktor kompensasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (3,561) dengan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,561 > 1,66$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel motivasi kerja (0,025) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,025 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,763	,725	,92596

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,725, yang berarti variabel bebas pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 72,5%. Sedangkan sisanya sebesar 27,5% merupakan variabel yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara serempak variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja dengan nilai F_{hitung} (100,817) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,70), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan. Ini memberikan arti bahwa pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja sangat menentukan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran.
2. Secara parsial faktor kompensasi dengan nilai (6,684) dan nilai t_{tabel} (1,66), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,684 > 1,67$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$ berpengaruh lebih dominan daripada variabel pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi lebih menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai,

atau dengan kata lain pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kisaran harus selalu memperhatikan kompensasi para pegawainya agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2016 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Kedelapan, Semarang Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Yogyakarta Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam belas, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, S. P, 2017, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, Bandung PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Jakarta, Ghalia.
- Nawawi, H. Hadari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Riva'i, Veithzal, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Jakarta Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen, P, 2015, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta Penerbit Erlangga.
- Siagian, Sondang P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Penerbit Alfabeta.
- Suprihanto, J, 2007, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Penerbit Kencana Prenada Media Group.