Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

Kinerja Ditinjau dari Penilaian Kerja, Sistem Reward, Mutasi, dan Penempatan Homebase: Studi di KPP Pratama Klaten

Siti Lestari[1], Istiatin[2], Suhendro[3]
Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana (PPs), Universitas Islam Batik, Surakarta
sitilestaringadino@gmail.com

ABSTRACT

In the era of bureaucratic reform and increasingly demanding public services, the performance of civil servant employees (ASN) has become a crucial factor in determining the effectiveness of government organizations, including KPP Pratama Klaten. Employee performance not only affects individual productivity but also determines the overall achievement of the institution. This study aims to: (1) examine and analyze the influence of work assessment ranking on employee performance at KPP Pratama Klaten, (2) examine and analyze the influence of the reward system on employee performance at KPP Pratama Klaten, (3) examine and analyze the influence of mutation (mutation) on employee performance at KPP Pratama Klaten, and (4) examine and analyze the influence of homebase placement on employee performance at KPP Pratama Klaten. This study employed a quantitative approach. The population and sample consisted of all 88 employees at KPP Pratama Klaten. The sampling technique used was a census method. Data collection techniques included observation, documentation, questionnaires, interviews, and literature study. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis. Based on the research findings, it can be concluded that: (1) work assessment ranking has a positive and significant influence on employee performance at KPP Pratama Klaten, (2) the reward system has a positive and significant influence on employee performance at KPP Pratama Klaten, (3) mutation does not have a positive and significant influence on employee performance at KPP Pratama Klaten, and (4) homebase placement has a positive and significant influence on employee performance at KPP Pratama Klaten.

Keywords: work assessment ranking, reward system, mutation, homebase placement, performance.

ABSTRAK

Era reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, menjadikan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas organisasi pemerintah, termasuk Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Klaten. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga menentukan capaian institusi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menguji dan menganalisis pengaruh pemeringkatan penilaian kerja terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten, (2) Menguji dan menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten, (3) Menguji dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten, (4) Menguji dan menganalisis pengaruh *homebase* terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten yang berjumlah 88 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, studi

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

kepustakaan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Pemeringkatan penilaian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten, (2) Sistem reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten, (3) Mutasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten, (4) Penempatan homebase memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.

Kata kunci : pemeringkatan penilaian kerja, system reward, mutasi, penempatan homebase, kinerja

PENDAHULUAN

Era reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, menjadikan kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor krusial dalam menentukan efektivitas organisasi pemerintah, termasuk Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Klaten. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga menentukan capaian institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam bentuk sistem penilaian kerja, sistem *reward*, mutasi, dan penempatan *homebase* menjadi elemen penting yang harus dipertimbangkan.

Salah satu upaya KPP Pratama Klaten dalam rangka meningkatkan kinerja ASN adalah dengan menerapkan penilaian kerja dalam bentuk sistem pemeringkatan pegawai yang diatur dalam Peraturan Jenderal Pajak Nomor PER-6/PJ/2023 Tentang Pemeringkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Berdasarkan peraturan tersebut, pemeringkatan pegawai dilakukan melalui proses sidang pemeringkatan yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai atas Indikator Kinerja Utama (IKU) serta parameter-parameter lain sebagai bahan pertimbangan. Hasil dari sidang pemeringkatan adalah penilaian kinerja berupa status kinerja pegawai (S, A, B, C dan D), dengan S mewakili yang terbaik dan D mewakili yang terburuk. Status kinerja pegawai ini akan menjadi salah satu kriteria dalam penentuan tunjangan kinerja, pengembangan karir serta pola mutasi di Direktorat Jenderal Pajak termasuk di KPP Pratama Klaten.

Penilaian kinerja digunakan sebagai upaya sistematis untuk menilai kinerja individu berdasarkan indikator tertentu guna memberikan umpan balik, merancang pelatihan, serta mengambil keputusan manajerial lainnya (Sjahruddin *et al.*, 2024). Sistem ini memunculkan kelemahan bahwa penilaian kinerja di Direktorat Jenderal Pajak tidak murni berasal dari capaian IKU pegawai, tetapi masih terdapat unsur subjektivitas atasan yang menilai bawahan yang berpotensi berpengaruh pada tingkat kepuasan pegawai dan kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh Sjahruddin *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Wungow *et al*. (2023) yang menyatakan bahwa penilaian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian *reward*. *Reward* sebagai imbalan, penghargaan atau hadiah, dan bertujuan agar karyawan menjadi senang, giat semangat dan lebih rajin dalam bekerja di perusahaan. Adanya pemberian *reward* oleh perusahaan karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam bekerja dihargai oleh perusahaan, hal ini akan memacu serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan berprestasi lebih baik lagi (Wungow *et al*., 2023). Sistem *reward* dalam bentuk tunjangan kinerja di KPP Pratama Klaten selain berdasarkan tingkatan golongan (*grading*), juga dipengaruhi status kinerja hasil sidang pemeringkatan yang menjadikan tunjangan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya berbeda, walaupun dengan tingkatan golongan (*grading*) yang sama. Tunjangan kinerja yang tidak sebanding dengan tanggung jawab dan kinerja dapat berpotensi ketidakpuasan pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja.

Penelitian mengenai *reward* terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Fernos dan Yolanda (2026) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Theodora *et al*. (2023) dan Wungow *et al*. (2023) yang menyatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mutasi, sebagai bentuk mobilitas internal, memiliki peran strategis dalam pengembangan karier dan pemerataan sumber daya manusia. Di KPP Pratama Klaten, mutasi terjadi setiap tahun atas pegawai-pegawai yang dianggap sudah memenuhi syarat untuk dipindahkan dari instansi lama ke instansi yang baru. Bagi pegawai kantor pajak, mutasi pegawai bagaikan dua sisi mata uang yang saling bertolakbelakang. Pegawai dengan mutasi yang dekat *homebase* akan bersyukur karena jarak yang dekat memungkinkan pegawai untuk tidak pindah domisili. Di sisi lain, mutasi yang jauh *homebase* akan bersedih karena mengharuskan pegawai yang bersangkutan pindah domisili baik sendiri maupun dengan keluarganya.

Penelitian mengenai mutasi pernah dilakukan oleh Basira *et al* (2023) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Rusli *et al* (2024) dan Rohmat *et al*. (2023) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, aspek penempatan *homebase* atau lokasi kerja juga menjadi pertimbangan penting dalam manajemen ASN. Penempatan yang sesuai dengan domisili pegawai dapat meningkatkan work-life balance dan mengurangi tingkat kelelahan (*fatigue*), sehingga berdampak positif terhadap produktivitas. Akan tetapi, pada kenyataannya, masih ditemukan pegawai yang merasa tidak nyaman dengan lokasi penempatannya karena jarak yang terlalu jauh dari tempat tinggal, bahkan ada yang harus menempuh perjalanan lintas kabupaten setiap hari.

Studi penempatan *homebase* juga pernah dilakukan oleh Junizar dan Hudalil (2026) dan Kamarullah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa penempatan kerja *homebase* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa penempatan *homebase* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KPP Pratama Klaten sebagai instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak memiliki target penerimaan yang tinggi setiap tahunnya. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai merupakan kunci utama untuk mencapai sasaran strategis tersebut. Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka penting untuk melakukan kajian empiris mengenai bagaimana pengaruh penilaian kerja, sistem *reward*, mutasi, dan penempatan *homebase* terhadap kinerja pegawai di lingkungan KPP Pratama Klaten.

KPP Pratama Klaten memiliki karakteristik yang representatif untuk menggambarkan kondisi kantor pelayanan pajak di wilayah kerja DJP Jawa Tengah II. Dengan jumlah pegawai yang cukup proporsional dan cakupan kerja yang beragam (meliputi wilayah perkotaan dan pedesaan), hasil penelitian dari lokasi ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang dapat digeneralisasi untuk KPP lain dengan karakteristik serupa.

Bagi pegawai Direktorat Jenderal Pajak khususnya KPP Pratama Klaten, mutasi adalah sebuah kepastian yang tidak bisa diprediksi kapan datangnya. Setiap pegawai harus senantiasa siap dengan pengumuman mutasi yang sewaktu-waktu datang, keluar dari zona nyaman karena harus bekerja dengan penempatan di luar homebase.

Jumlah pegawai KPP Pratama Klaten sebanyak 83 orang, lebih dari 50% merupakan pegawai yang berdomisili di luar Klaten. Banyak diantara pegawai yang memilih untuk kos karena faktor jarak dan pertimbangan lain sehingga mengharuskannya berpisah dari keluarga. Hal ini sangat berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen KPP dalam meningkatkan efektivitas sistem penilaian kerja, perancangan reward yang adil, serta kebijakan mutasi dan penempatan pegawai yang lebih berbasis kinerja.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan individu dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins dan Judge, 2023: 260). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2020: 67). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan kinerja menurut penulis adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang dilakukan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencerminkan output akhir, tetapi juga melibatkan proses kerja, perilaku kerja, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian sasaran organisasi.

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi sejauh mana kinerja karyawan dibandingkan dengan standar yang ditentukan, dan kemudian mengkomunikasikan hasilnya kepada karyawan (Mathis dan Jackson, 2022: 330). Penilaian kinerja juga berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan untuknya (Dessler, 2022: 334). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi dan mengukur sejauh mana kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu.

Sistem *Reward*

Sistem penghargaan menurut Milkovich dan Newman (2024: 7) adalah seluruh bentuk imbalan berupa pembayaran finansial, non-finansial, dan psikologis yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Dessler (2022: 398) sistem penghargaan mencakup seluruh komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan, dan aktivitas pengambilan keputusan yang terlibat dalam pemberian kompensasi dan tunjangan kepada karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem *reward* adalah keseluruhan mekanisme yang digunakan organisasi untuk memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai imbalan atas kinerja, perilaku, kontribusi, atau pencapaian tertentu. *Reward* dapat bersifat finansial maupun non-finansial, dan dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta retensi pegawai.

Mutasi

Mutasi (transfer) adalah pemindahan karyawan dari satu posisi ke posisi lain dengan tingkat tanggung jawab dan gaji yang relatif sama, yang bertujuan untuk pengembangan karier atau penyesuaian kebutuhan organisasi (Mondy dan Noe, 2020: 109). Mutasi adalah perpindahan horizontal atau lateral dari seorang karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain di organisasi, yang biasanya dilakukan untuk menghindari kejenuhan kerja, memberi tantangan baru, atau penyesuaian kebutuhan organisasi (Dessler, 2022: 323). Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan mutasi merupakan suatu proses pemindahan atau pergeseran pegawai dari satu posisi, jabatan, atau unit kerja ke posisi lain yang memiliki tingkat tanggung jawab yang relatif setara, baik secara horizontal maupun vertikal, yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk penyesuaian kebutuhan organisasi, peningkatan efektivitas kerja, pengembangan karier, dan pemanfaatan potensi pegawai secara optimal.

Penempatan *Homebase*

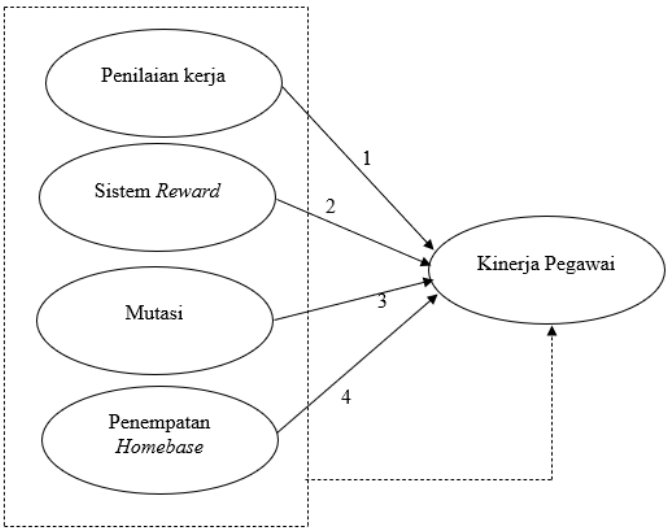
Penempatan (*placement*) adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Rivai dan Sagala, 2020: 206).

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

Penempatan adalah proses menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang tepat, yang kualitas kerjanya sangat dipengaruhi oleh seberapa baik mereka cocok dengan pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2022: 311). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka disimpulkan bahwa penempatan *homebase* merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan pegawai pada unit kerja, lokasi, atau jabatan tertentu secara tetap, sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi.

Kerangka Penelitian

Upaya meningkatkan kinerja pegawai, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor organisasi yang paling berpengaruh. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dirancang untuk menggambarkan keterkaitan antara penilaian kerja, sistem *reward*, mutasi, dan penempatan *homebase* terhadap kinerja pegawai, guna memberikan landasan teoritis yang kuat dalam pengujian empiris.



Gambar II. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Sjahruddin *et al.* (2024) dan Wungow *et al*. (2023)
2. Fernos dan Yolanda (2026), Theodora *et al*. (2023) dan Wungow *et al*. (2023)
3. Basira *et al* (2023), Rusli *et al*. (2024), dan Rohmat *et al*. (2023)
4. Junizar dan Hudalil (2026), Kamarullah *et al.* (2024), dan Simanjuntak (2020)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 2).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten, dengan pertimbangan bahwa KPP Pratama Klaten secara geografis mudah dijangkau oleh peneliti, sehingga memudahkan proses pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara, maupun penyebaran kuesioner secara efektif dan efisien. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan, mulai dari bulan Maret 2026 sampai dengan Juni 2026.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi
   Menurut Sugiyono (2019: 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari, lalu menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten yang berjumlah 88 pegawai.
2. Sampel
   Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019: 65). Penelitian ini menggunakan metode sampel sensus dengan mengambil 100% responden untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 88 orang pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten.
3. Teknik Pengambilan Sampel
   Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus yang merupakan pendekatan di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini, tidak ada seleksi acak atau strategi lain untuk memilih sebagian dari populasi. Pendekatan ini secara langsung menjangkau setiap individu atau unit dalam populasi untuk dimasukkan ke dalam analisis. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 66). Metode sampel sensus mengacu pada pengumpulan data dari seluruh populasi yang relevan dengan topik penelitian. Ini berarti tidak ada pemilihan sampel atau sampling acak yang dilakukan; sebaliknya, setiap individu atau unit dalam populasi diteliti. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan mendetail tentang karakteristik populasi yang diteliti.

Instrumen Penelitian

1. Uji validitas
   Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas kuisioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.
Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, sebaliknya tidak valid apabila nilai r hitung < r tabel atau valid apabila signifikansi < 0,05 dan tidak valid apabila signifikansi > 0,05. (Ghozali, 2018: 35).

2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner penelitan yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali, 2018: 45). Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Croanbach Alpha* > 0, 60 (Ghozali, 2018: 48).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019a: 146).

Hipotesis Penelitian

H1: Penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
H2: Sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
H3 : Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
H4 : Penempatan *homebase* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil Output

1. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil *output* perhitungan *Collinerity Statistics* dengan bantuan program *SPSS 26 for windows* menunjukkan nilai *tolerance* variabel penilaian kerja sebesar 0,629 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 1,590 (lebih kecil dari 10), nilai *tolerance* variabel system sistem reward sebesar 0,413 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 2,420 (lebih kecil dari 10), nilai *tolerance* variabel mutasi sebesar 0,385 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 5,597 (lebih kecil dari 10) nilai *tolerance* variabel penempatan homebase sebesar 0,781 (lebih besar dari 0,1) dan nilai *inflation variable* (VIF) 1,280 (lebih kecil dari 10). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

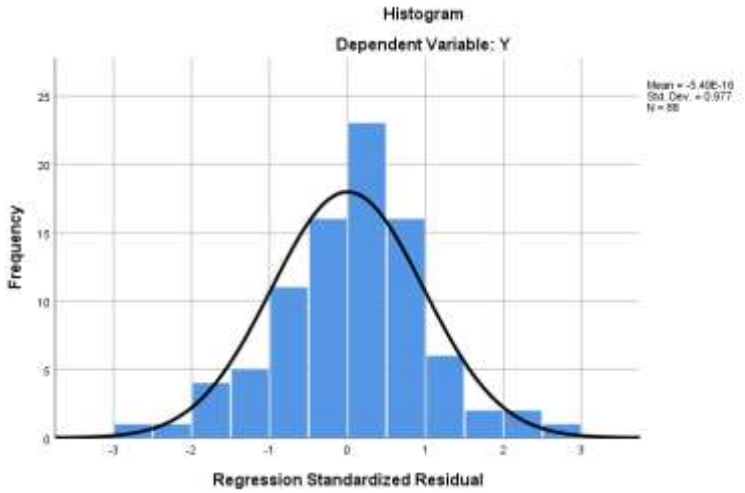
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.329	2.012		1.654	.102		
	X1	.343	.092	.365	3.709	.000	.629	1.590
	X2	.204	.104	.294	2.678	.047	.413	2.420
	X3	.013	.124	.013	.107	.915	.385	2.597
	X4	.240	.069	.305	3.454	.001	.781	1.280

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer diolah 2026

b. Hasil Uji Normalitas

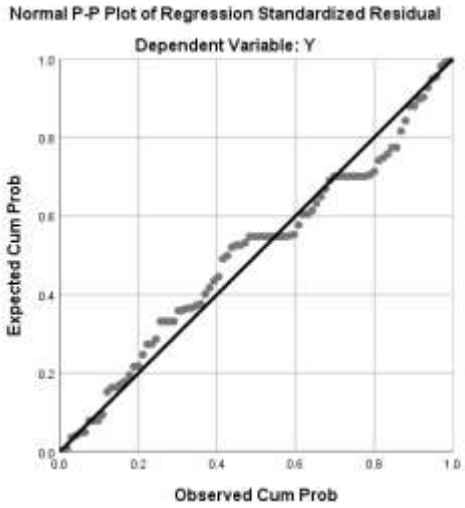
Uji normalitas merupakan salah satu langkah penting dalam analisis statistik, terutama ketika menggunakan metode parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang kita miliki mengikuti distribusi normal atau tidak. Salah satu cara visual yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan gambar histogram dan grafik Normal P-P Plot. Berikut ini pengujian normalitas dengan menggunakan gambar histogram.



Gambar 1
Histogram Normalitas

Gambar histogram di atas berbentuk lonceng simetris menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan juga dengan melihat gambar normal P-P plot.

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

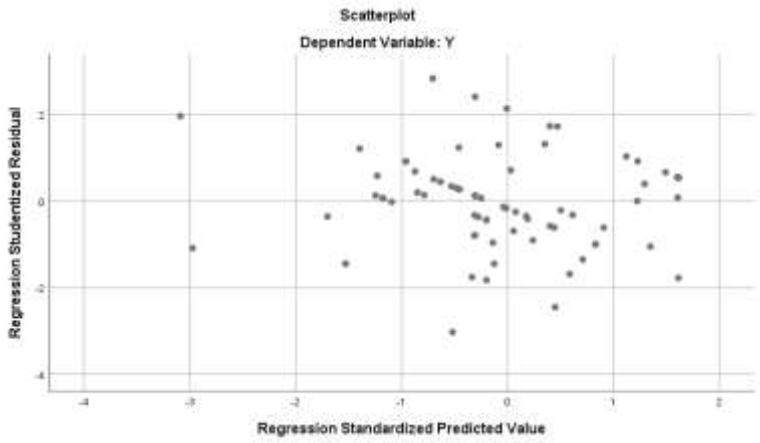


Gambar 2
Normal P-P Plot

Titik-titik pada data di atas mengikuti garis lurus (dekat dengan garis diagonal), hal ini menunjukkan bahwa data kemungkinan besar mengikuti distribusi normal.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik scatterplot. Scatterplot adalah grafik yang memplot dua variabel terhadap satu sama lain dalam koordinat kartesius, dengan satu variabel di sumbu x dan variabel lainnya di sumbu y. Dalam konteks uji heteroskedastisitas, scatterplot digunakan untuk memplot residual dari model regresi terhadap prediksi nilai (*fitted values*) atau terhadap salah satu variabel independen. Berikut ini gambar uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot.



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Gambar plot residual menunjukkan pola yang acak dan tersebar merata di sekitar sumbu horizontal (y=0), hal ini menunjukkan homoskedastisitas (variabilitas

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

residual yang konstan). Artinya data bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi

Berdasarkan perhitungan menggunakan program *SPSS 26 for windows* diperoleh hasil nilai a, b_1, b_2, $b_3$dan b_4 adalah sebagai berikut.

$Y = 3{,}329 + 0{,}343\ X_1 + 0{,}204\ X_2 + 0{,}013\ X_3 + 0{,}240\ X_4 + e$

Dari persamaan tersebut diatas dapat diuraikan sebagai berikut.

a_0 = 3,329 adalah konstanta yang menggambarkan nilai rata-rata kinerja jika variabel penilaian kerja, sistem *reward,* mutasi, dan penempatan homebase adalah nol,

b_1 = 0,343. Jika variabel penilaian kerja meningkat, maka kinerja akan meningkat. Tanda parameter b_1 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan penilaian kerja positif (searah), jika makin tinggi penilaian kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

b_2 = 0,204. Jika variabel sistem *reward* meningkat, maka kinerja akan meningkat. Tanda parameter b_2 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan sistem *reward* positif (searah), jika makin tinggi sistem *reward*, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

b_3 = 0,013. Jika variabel mutasi meningkat, maka kinerja akan meningkat. Tanda parameter b_2 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan mutasi positif (searah), jika makin tinggi mutasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

b_4 = 0,240. Jika variabel penempatan homebase meningkat, maka kinerja akan meningkat. Tanda parameter b_1 dalam penelitian di atas adalah positif. Artinya bahwa hubungan penempatan homebase positif (searah), jika makin baik penempatan homebase, maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi.

1. Uji Ketepatan Model

a. Uji F

Hasil *out put* perhitungan uji F test, dengan bantuan *SPSS 26 for windows* didapatkan F hitung sebesar 20,338 pada *level of significant* α = 0,05 sedangkan nilai signifikansi dari hasil SPSS diperoleh sebesar 0,000. Berikut ini hasil pengujian uji F.

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.416	4	99.104	20.338	.000[b]
	Residual	404.448	83	4.873		
	Total	800.864	87			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Sumber : data primer yang diolah 2026

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

Nilai F hitung > F tabel (20,338 > 2,71) dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya penilaian kerja, sistem *reward,* mutasi, dan penempatan homebase secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memberi kesimpulan bahwa model yang digunakan telah memenuhi uji kelayakan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704[a]	.595	.471	2.20746

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer yang diolah 2026

Hasil *print out* perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program *SPSS 26 for windows*, menunjukkan nilai R^2 = 0,595. Artinya variansi variable penilaian kerja, *sistem reward, mutasi*, dan penempatan homebase dapat menerangkan variabel kinerja sebesar 59,5% dan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig	Standaar	Keterangan
H1	3,709	> 1,989	0,000	0,05	Ho ditolak
H2	2,678	> 1,989	0,047	0,05	Ho ditolak
H3	0,107	> 1,989	0,915	0,05	Ho diterima
H4	3,454	> 1,989	0,001	0,05	Ho ditolak

Sumber : data primer yang diolah 2026

a. Hipotesis pertama berbunyi "Penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk variabel penilaian kerja sebesar 3,709 lebih besar dari t tabel 1,989 dengan nilai signifikasi sebesar 0.000. Artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.
b. Hipotesis kedua berbunyi "Sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk sistem *reward* sebesar 3,989 lebih besar daripada nilai tabel 1,989 dengan nilai signifikasi

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

sebesar 0.047. Artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.

c. Hipotesis ketiga berbunyi "Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk mutasi sebesar 0,107 lebih kecil daripada nilai tabel sebesar 1,989 dengan nilai signifikasi sebesar 0.915. Artinya hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Artinya mutasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.
d. Hipotesis keempat berbunyi "Penempatan homebase berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t untuk variabel Penempatan homebase sebesar 3,454 lebih besar dari t tabel 1,989 dengan nilai signifikasi sebesar 0.001. Artinya hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya Penempatan homebase berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja, sistem reward, mutasi dan penempatan homebase terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama penilaian kerja, sistem *reward,* mutasi, dan penempatan homebase secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memberi kesimpulan bahwa model yang digunakan telah memenuhi uji kelayakan.

Sedangkan untuk analisis secara parsial (uji t), jawaban hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh penilaian kerja terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dirangkum dalam Tabel 4 diperoleh nilai t untuk variabel penilaian kerja sebesar 3,709 lebih besar dari t tabel 1,989 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari standar 0.05 yaitu sebesar 0.000. Nilai tersebut berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.

   Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjahruddin *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa pemeringkatan penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Wungow *et al*. (2023) yang menyatakan bahwa pemeringkatan penilaian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

   Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Klaten. Hal ini berarti semakin baik sistem penilaian kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Penilaian kerja yang objektif dan transparan mampu mendorong pegawai untuk bekerja

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

lebih disiplin, bertanggung jawab, serta termotivasi mencapai hasil kerja terbaik. Penerapan penilaian kerja juga menciptakan persaingan kerja yang sehat antarpegawai sehingga pegawai terdorong meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Pegawai yang memperoleh penilaian tinggi akan berupaya mempertahankan prestasinya, sedangkan pegawai dengan penilaian rendah terdorong untuk memperbaiki kinerjanya.

2. Pengaruh sistem *reward* terhadap kinerja pegawai
   Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dirangkum dalam Tabel 4 diperoleh nilai t untuk sistem *reward* sebesar 2,678 lebih besar daripada t tabel. Nilai t sebesar 2,678 > 1,989 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari standar 0.05 yaitu sebesar 0.047. Nilai tersebut berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama.
   Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fernos dan Yolanda (2026) yang menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Theodora *et al*. (2023) dan Wungow *et al*. (2023) yang menyatakan bahwa sistem *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
   Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penghargaan yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Reward yang diberikan secara adil dan sesuai dengan prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
   Pemberian reward membuat pegawai merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian kerjanya sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Sistem reward juga menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan produktif karena pegawai terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja demi memperoleh penghargaan yang lebih baik. Reward tidak hanya menjadi bentuk apresiasi organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.
3. Pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai
   Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dirangkum dalam Tabel 4 diperoleh nilai t untuk mutasi sebesar 0,107 lebih kecil daripada t tabel. Nilai t sebesar 0,107 < 1,989 dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari standar 0.05 yaitu sebesar 0.915. Nilai tersebut berarti hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa mutasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama.
   Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Rohmat *et al*. (2023) yang menyatakan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Basira *et al* (2023) yang menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten. Temuan ini mengindikasikan bahwa perpindahan pegawai dari satu bagian ke bagian lain, dari satu tempat ke tempat lain belum tentu mampu meningkatkan kualitas maupun produktivitas kerja pegawai. Mutasi yang dilakukan lebih bersifat administratif dan penyesuaian kebutuhan organisasi sehingga belum memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Pegawai yang mengalami mutasi memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, tugas, serta pola kerja yang baru. Proses penyesuaian tersebut menyebabkan pegawai belum dapat secara maksimal menunjukkan perubahan kinerja setelah dimutasi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem reward, penilaian kerja, dan kenyamanan penempatan kerja dibandingkan dengan pelaksanaan mutasi. Mutasi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelaksanaan mutasi perlu mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, pengalaman, serta kesiapan pegawai agar tujuan organisasi dan peningkatan kinerja dapat tercapai secara lebih efektif.

4. Pengaruh penempatan homebase terhadap kinerja pegawai

   Berdasarkan hasil olah data SPSS yang dirangkum dalam Tabel 4 diperoleh nilai t untuk penempatan homebase sebesar 3,454 lebih besar daripada t tabel. Nilai t sebesar 3,454 > 1,989 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari standar 0.05 yaitu sebesar 0.001. Nilai tersebut berarti, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa penempatan homebase berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama.

   Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Junizar dan Hudalil (2026) dan Kamarullah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa penempatan *homebase* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) yang menyatakan bahwa penempatan *homebase* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

   Penempatan homebase berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada lokasi kerja yang sesuai mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Penempatan homebase yang tepat membuat pegawai merasa lebih nyaman, mudah beradaptasi, dan mampu bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

   Penempatan homebase yang sesuai juga dapat mengurangi beban psikologis dan kelelahan pegawai, terutama yang berkaitan dengan jarak tempuh dan penyesuaian lingkungan kerja. Kondisi tersebut mendorong pegawai menjadi lebih fokus, disiplin, dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penempatan homebase perlu dilakukan secara objektif dan mempertimbangkan kebutuhan organisasi serta kondisi

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

pegawai agar mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Penilaian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.
2. Sistem reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.
3. Mutasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.
4. Penempatan homebase berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Klaten.

DAFTAR PUSTAKA

Basira, Mokoginta Agung, Arie Junus Rorong, and Novva Novita Plangiten. 2023. "Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan." *Jurnal Administrasi Publik JAP* IX(4): 589–95.

Chasanah, Uswatun, and Muhammad Heri Nugroho. 2023. "Penilaian Kinerja, Pemeringkatan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman." *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* 3(2): 742–51.

Dessler, Garry. 2022. *Human Resource Management*. Hoboken: Pearson Education Limited.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS.* Semarang: Penerbit Diponegoro.

Jhon Fernos, and Ega Zulfa Yolanda. 2025. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat." *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 5(3): 470–87.

Junizar, Junizar, and Ahmad Hudalil. 2025. "The Influence Of Competence And Job Placement On Employee Performance In The General Secretariat Of The Regional Secretariat Of Lampung Central Regency." *Innovative Business Management Journal* 1(2): 105–12.

Kamarullah, Reza, Muhammad Rijal, Rinaldi, Rifyal, Muhibuddin, and Safrida. 2024. "The Relationship between Placement, Environment, and Work Motivation with Employee Performance at the Medan City Education and Culture Office." *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)* 3(12): 5639–52.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis, Robert, and John Jackson. 2022. *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.

Milkovich, and Newman. 2024. *Compensation (13th Ed.)*. New York: Mc. Graw – Hill Education.

Mondy, R.W, and R.A Noe. 2020. *Human Resource Management*. Boston: Pearson

Vol 8 No 11 (2026) 5071 – 5087 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351
DOI: 10.47467/alkharaj.v8i11.13349

Education.

Rivai, Veithzal, and Entang Juhana Sagala. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen, and Timothy Judge. 2023. *Organizational Behavior.* New York: Pearson Education.

Rohmat, Arfian Nur, Mamik Indaryani, and Sutono Sutono. 2023. "Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)* 3(3): 612–28.

Rudyanto Simanjuntak. 2020. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 2(2): 32–46.

Rusli, Sastri Mandayani, Jumawan Jasman, and Riyanti. 2024. "The Influence of Job Rotation and Work Teams on Employee Performance." *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)* 7(04): 862–72.

Sjahruddin, Herman, Hasmawati Hasmawati, Farhan Alif Kadir, and Ardiansyah Halim. 2024. "Apakah Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai?" *Jurnal Bina Bangsa …* 17(1): 495–504.

Sugiyono. 2019a. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2019b. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Theodora, Lydia Gracia, Justine Tanuwijaya, and Andreas Wahyu Gunawan Putra. 2023. "Mediating Role of Job Satisfaction in The Influence of Organizational Culture and Incentive and Rewards on Employee Performance." *EDUMASPUL, Jurnal Pendidikan* 7(2): 2173–79.

Wungow, Jordan cevin, Irvan Trang, and Yantje Uhing. 2023. "Analisis Pemberian Reward, Penilaian Kerja, Dan Tanggung Jawab Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado." *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11(3): 264–71.

Zahara, Nova, Nurhayati, and Netti Indrawati. 2023. "Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Sawahlunto." *jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3): 24992–1.