

PENGARUH MODERNISASI ADMINISTRASI PERPAJAKAN, ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA MUARA TEWEH

Rae Sitha¹, Wahidah Oktaviani²
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh
Email : raesitha0909@gmail.com¹ onyoviani@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the Effect of Tax Administration Modernization, Work Ethic and Work Motivation on Employee Performance. Using quantitative research methods using qualitative and quantitative analysis. The questionnaire was distributed to 68 respondents of KPP Pratama Muara Teweh employees. The result of the value of the Standardized Coefficients Beta variable Work Motivation is greater than other independent variables, namely 0.445. The test results of the T (Partial) test obtained a value of $3.370 > 1.997$ the third hypothesis is acceptable.

The $f_{count} > f_{table}$ of $6.569 > 2.70$ is declared significant. Modernization of Tax Administration, Work Ethic and Work Motivation simultaneously affect the variables of Employee Performance. Standardized Coefficients Beta value of Tax Administration Modernization (0.090), Work Ethic (-0.014) and Work Motivation (0.445). Work Motivation contributes to Employee Performance 23.5% and the remaining 76.5%. It was concluded that the result of the coefficient of determination R^2 obtained an R Square value of 23.5.

Keywords: Modernization of Tax Administration, Work Ethic and Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisa Pengaruh Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Kuesioner dibagikan pada 68 responden pegawai KPP Pratama Muara Teweh. Hasil nilai *Standardized Coefficients Beta* variabel Motivasi Kerja lebih besar diantara variabel bebas lainnya yaitu 0,445. Hasil pengujian uji T (Parsial) yang memperoleh nilai $3,370 > 1,997$ hipotesis ketiga dapat diterima.

Tabel $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $6,569 > 2,70$ dinyatakan signifikan. Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Nilai *Standardized Coefficients Beta* Modernisasi Administrasi Perpajakan (0,090), Etos Kerja (-0,014) dan Motivasi Kerja (0,445). Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai 23,5% dan selebihnya 76,5%. Disimpulkan hasil koefisien determinasi R^2 memperoleh nilai *R Square* 23,5.

Kata kunci: Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pajak merupakan iuran wajib yang dibayarkan oleh orang pribadi atau badan kepada negara, yang diamanatkan oleh undang-undang, tidak mempunyai imbalan secara langsung, dan dimanfaatkan untuk kepentingan negara guna sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Membayar pajak merupakan wujud kewajiban kenegaraan, dan

wajib pajak mempunyai tanggung jawab langsung dan kolektif untuk melaksanakan kewajiban perpajakan demi pendanaan negara dan pembangunan nasional. Sesuai falsafah undang-undang perpajakan, membayar pajak bukan hanya merupakan kewajiban, tetapi merupakan hak dari setiap warga Negara untuk ikut berpartisipasi dalam bentuk peran serta terhadap keuangan negara dan

pertumbuhan nasional.

Modernisasi administrasi perpajakan adalah penerapan berbagai program dan kegiatan yang tercantum dalam reformasi administrasi perpajakan jangka menengah. Pelaksanaan sistem administrasi perpajakan modern dimaksudkan sebagai upaya perbaikan dan peningkatan kinerja, baik pada level individu, kelompok, maupun lembaga, agar lebih efisien, ekonomis, dan cepat, sehingga menjadi bagian dari reformasi administrasi perpajakan. Prinsip utama modernisasi ini berlandaskan pada penerapan tata kelola yang baik, yang diwujudkan melalui pelayanan maksimal serta pengawasan yang menyeluruh (Pandiangan, 2008:9).

Menurut Darodjat (2015:77), Etos kerja dipahami sebagai seperangkat perilaku positif dan dasar yang mencakup motivasi, sifat esensial, semangat utama, pola pikir mendasar, kode etik, moral, tata perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, serta standar tertentu. Etos kerja berlandaskan pada sejumlah nilai pokok, antara lain akuntabilitas, disiplin, kejujuran, kerendahan hati, integritas, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan pengelolaan waktu. Keberadaan etos kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan semangat serta produktivitas.

Terdapat berbagai faktor yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja sumber daya manusia agar tercipta SDM yang kuat serta memiliki daya saing tinggi. Salah satu faktor penting tersebut adalah pengembangan sumber daya manusia. Langkah utama yang dapat dilakukan adalah meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, sehingga kinerja dapat meningkat dan pada akhirnya memberikan kontribusi signifikan bagi kemajuan perusahaan, lembaga, organisasi, maupun bangsa.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor: kualitas manusia, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik keadaan kerja

(Stoner dan Freemand, 1999). Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan seseorang di tempat kerja. Karakteristik individu mencakup minat, sikap, serta kebutuhan seseorang dalam lingkungan kerja. Sementara itu, karakteristik pekerjaan merujuk pada sifat tugas yang dijalankan karyawan, meliputi jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab, serta kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Adapun karakteristik situasi kerja menggambarkan kondisi tempat seseorang bekerja. Kombinasi dari ketiga karakteristik tersebut diperkirakan memengaruhi situasi motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya (Stoner, 1992).

KAJIAN LITERATUR

Modernisasi administrasi perpajakan bertujuan untuk memperkuat struktur organisasi serta memanfaatkan teknologi dalam penyelenggaraan proses administrasi pajak. Sebagai ilustrasi, di Indonesia wajib pajak kini dapat memanfaatkan layanan e-filing untuk menyampaikan Surat Pemberitahuan (SPT) (Sarunan, 2015). Sony Devano dan Siti Kurnia Rahayu (2010) menyatakan bahwa indikator modernisasi dalam sistem administrasi meliputi:

1. Sistem administrasi,
2. Efektivitas pengawasan,
3. Profesionalisme sumber daya manusia

Etos kerja dimaknai sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada nilai-nilai fundamental dan diwujudkan melalui komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang menyeluruh. Ginting (2016) menjelaskan bahwa indikator etos kerja mencakup loyalitas dan kepatuhan, tanggung jawab, semangat juang, kerja sama, kejujuran, serta ketelitian.

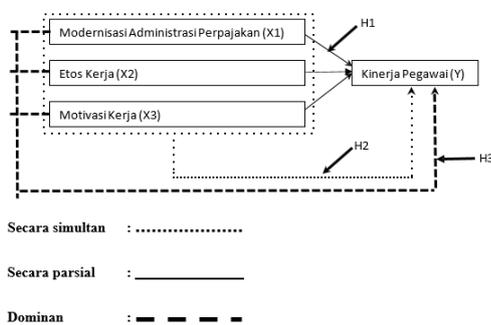
Motivasi merupakan suatu proses memengaruhi atau memberikan dorongan dari luar kepada individu maupun kelompok kerja agar bersedia melaksanakan sesuatu yang telah ditentukan (Samsudin, 2015:218). Sementara

itu, Sagir dalam Siswanto (2005, hlm. 122–124) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja karyawan mencakup;

1. Kinerja,
2. Penghargaan,
3. Tantangan,
4. Tanggung jawab,
5. Pengembangan,
6. Partisipasi,
7. Peluang.

Mangkunegara (2003) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Mitchel (2001:51) menyebutkan indikator kinerja meliputi Kualitas Kerja (Quality of Work), Ketepatan Waktu (Promptness), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability), serta Komunikasi (Communication).

Kerangka Pikir



Hipotesis

- H1 : Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh.
- H2 : Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh.
- H3 : Adanya pengaruh variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor

Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh Jl. Ahmad Yani No. 167, Kelurahan Lanjas, Kecamatan Teweh Tengah, Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah.

Populasi dan Sampel

87 orang pegawai merupakan populasi di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh. Metode Isaac dan Michel digunakan dalam pemilihan sampel dipenelitian ini. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 68 responden.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Deependen
Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.
2. Variabel Independen
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi Kerja (X3)

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian dengan metode kusioner untuk memperoleh data tahun 2024 di KPP Pratama Muara Teweh. Indikator dalam penelitian yaitu mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel
Uji Autokorelasi *Durbin Watson*

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.485 ^a	.235	.200	1.460	1.998	

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), MODERNISASI ADMINISTRASI PERPAJAKAN (X1), ETOS KERJA (X2)
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,998, sedangkan nilai du tabel ($k=3$, $N=68$, $\alpha=5\%$) adalah 1,7001. Karena $1,7001 < 1,998 < 2,2999$ (4-du), maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel
Uji Parsial (uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.333	2.467		4.594	<.001		
	MODERNISASI ADMINISTRASI PERPAJAKAN (X1)	.105	.143	.090	.730	.468	.793	1.261
	ETOS KERJA (X2)	-.013	.115	-.014	-.115	.909	.779	1.284
	MOTIVASI KERJA (X3)	.290	.086	.445	3.370	.001	.684	1.462

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Hasil uji menunjukkan t_{hitung} Motivasi Kerja (3,370) > t_{tabel} (1,997) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Tabel
Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	42.017	3	14.006	6.569	.001 ^b
	Residual	136.454	64	2.132		
	Total	178.471	67			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), MODERNISASI ADMINISTRASI PERPAJAKAN (X1), ETOS KERJA (X2)

Hasil Uji-F menunjukkan F_{hitung} (6,569) > F_{tabel} (2,70) dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga X1 (Modernisasi Administrasi Perpajakan), X2 (Etos Kerja), dan X3 (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Y (Kinerja Pegawai) di KPP Pratama Muara Teweh.

Tabel
Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.200	1.460	1.998

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X3), MODERNISASI ADMINISTRASI PERPAJAKAN (X1), ETOS KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

1. R Square sebesar 0,235 menunjukkan bahwa 23,5% variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan 76,5% dipengaruhi faktor lain.
2. *Standard Error of Estimate* sebesar 1,998 menunjukkan variasi prediksi; semakin kecil nilainya, semakin baik model.
3. R sebesar 0,485 menunjukkan adanya hubungan 48,5% antara Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di KPP Muara Teweh.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang diberikan, dapat ditarik hasil penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,370 > 1,997$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001.
2. Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Muara Teweh dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 6,569$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan $F_{tabel} = 2,70$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,569 > 2,70$) dan tingkat signifikansi < 0,001 lebih kecil dari 0,0050 maka pengaruhnya dinyatakan signifikan.
3. *R Square* sebesar 0,235 berarti 23,5% dan selebihnya 76,5%, artinya hubungan antara Modernisasi Administrasi Perpajakan, Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu

memiliki hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran-saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. Bagi pihak instansi, membangun budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan antar pegawai dan memberikan ruang bagi pegawai untuk mengusulkan ide-ide baru atau pendekatan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif perpajakan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi dan teliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks manajemen sumber manusia. Bisa meliputi faktor faktor seperti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan bagaimana teknologi informasi dan sistem manajemen SDM mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data penelitian sehingga dapat dengan lebih baik dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.*
- Agus Widarjono. 2005. Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis. Ekonisia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.*
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta*
- AZIZ, A. L. (2018). Pengaruh Modernisasi Administrasi Perpajakan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak di Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).*
- Buhler, Patricia, 2004. Alpha Teach Your Self Management Skills, Edisi Pertama diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi dan M. Rudi Atmoko, Jakarta : Prenada.*
- Cascio, Wayne F, 1995, Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, Profits. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.*
- Chakravarti, I. M., Laha, R. G., & Roy, J. (1967). Handbook of methods of applied statistics. Wiley Series in Probability and Mathematical Statistics (USA) eng.*
- Darodjat, T. A. (2015) Kini., Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia- Masa. Bandung: PT. Refika Aditama.*
- Darodjat, Tubagus. (2015). Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat. Serang: Badan Penerbit Aditama*
- Diana Sari. 2013. Konsep Dasar Perpajakan. Bandung: PT Refika Aditama. diterjemahkan oleh Sugiyarto, 2002, Jakarta: Erlangga.*
- Fahmi, I. 2013. Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua. CV. Alfabeta. Bandung*
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ginting, D. (2016). Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo.*
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (2003). Behavior in Organizations: Understanding and Managing the*

- Human Side of Work. 18th Edition, PrenticeHall, Upper Saddle River.*
- Hasibuan, M. 2003. „Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas“. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haula Rosdiana & Edi Slamet Irianto. (2011). *Panduan Lengkap Tata Cara Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Visimedia.
- Hernowo Narmodo dan M. Farid Wajdi, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1 No. 1 Maret 2009*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In Remaja Rosdakarya.*
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Nasucha, Chaizi Dr. 2004. “Reformasi Administrasi Publik : Teori dan Praktik”. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Novliadi, F. (2009). *Hubungan Antara Organization-Based Self Esteem Dengan Etos Kerja*.
- Pandiangan, Liberti. 2008. *Modernisasi dan Reformasi Pelayanan Perpajakan. Cetakan Pertama*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Panji Anoraga, 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi (2009) *SPSS untuk analisis korelasi, regresi, dan multivariate*. Yogyakarta: Gava Media
- Rahayu, Siti Kurnia. 2010. *Perpajakan Indonesia Konsep & Aspek Formal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rahayu, Siti Kurnia. 2010. *Perpajakan Indonesia: Konsep & Aspek Formal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rahman Abdul. 2010. *Panduan Pelaksanaan Administrasi Perpajakan untuk Karyawan, Pelaku Bisnis dan Perusahaan*. Bandung: Nuansa.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosdiana dan Irianto. 2011. *Pengantar Ilmu Pajak, Kebijakan dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Runtuwene, K., Dotulong, L. O., & Loindong, S. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur)*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Samsudin, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam (studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)*.
- Sarunan, Widya K. 2015. *Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan*

- Wajib Pajak Orang Pribadi Dan Wajib Pajak Badan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi.*
- Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN: 2303- 1174. Jurnal EMBA. Manado*
- Sedarmayanti. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: C.V Mandar Maju*
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN*
- Sinamo, Jansen. 2011. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika.*
- Siswanto, M.Si (2005). Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara*
- Siti Kurnia, 2010, Perpajakan Indonesia, Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Sri Rahayu dan Ita Salsalina Lingga. 2009.*
- Pengaruh Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. Jurnal Akuntansi, 1(2), 119-138.*
- Stoner, J. A. F dan Freeman. 1999.*
- Manajemen, Terjemahan. London England: Prentice Hall inc.*
- Stoner, J.A.F & Freeman, R.E (1992).*
- Managemet. Fifth Edition Englewood Chiffs New Jersey: Prentice-Hall A Division Of Simosi & Schuster.Inc*
- Sugiono. 2010. Metode Penelitian Tindakan Kelas Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta*
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)*
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)*
- Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung : IKAPI*
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono.(1999).Metode Penelitian Bisnis,Jakarta:CV. Alfabeta*
- SUKARDEWI, D. N., Dantes, N., & Natajaya, I. N. (2013). Kontribusi adversity quotient (aq), etos kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sma negeri di Kota Amlapura. Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 4(1).*
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.*
- Suparman, S. 2010. Gaya Mengajar yang Menyenangkan Siswa: Pinus Book Publisher, Yogyakarta.*
- Tasmara, Toto. Membudayakan Etos Kerja Islami. Yogyakarta: Dahana Bhakti Wakaf, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.*
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press.*
- Widodo W dan Djefris D. 2008. TaxPayer's Right: Apa Yang Perlu Kita Ketahui Tentang Hak – Hak Wajib Pajak.Bandung : Alfabet*

Profil Penulis

Rae Shita, S.E.,M.M, Dosen Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh
Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota
Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email : raeshita0909@gmail.com

Wahidah Oktaviani, Mahasiswa, Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh
Jl. Berlian No 55, Kec. Teweh Tengah, Kota
Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email : onyovioni@gmail.com