

Pengaruh Komunikasi Internal dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan pada UPT VI Bapenda Kota Medan

Genoneva Aghita BR Pimen ^{1*}, Enda Yunita ²

^{1, 2} Politeknik Negeri Medan, Indonesia

* genovevaaghita@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini yaitu pengaruh komunikasi internal dan pengawasan sangat krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan guna memastikan efektivitas pelayanan dan optimalisasi penerimaan daerah. Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan komponen penting dalam struktur Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), yang mencerminkan kemandirian fiskal suatu daerah. Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) sebagai bagian dari PAD memiliki peranan strategis dalam mendukung pembangunan daerah. Namun, realisasi penerimaan PBB di Kota Medan, khususnya di wilayah kerja UPT VI Bapenda, masih belum optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi hal tersebut adalah kinerja pegawai dalam proses pengelolaan pajak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) di UPT VI Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 59 responden. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial, variabel komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,015 > t_{tabel} 2,003 dan signifikansi 0,004 < 0,05. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,189 > t_{tabel} 2,003 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, komunikasi internal dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F_{hitung} sebesar 44,088 > F_{tabel} 3,16 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai adjusted R square sebesar 0,592 menunjukkan bahwa 59,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh komunikasi internal dan pengawasan, sedangkan 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Keywords: *Komunikasi Internal, Pengawasan, Kinerja Pegawai, Pajak Bumi dan Bangunan*

Pendahuluan

Pertumbuhan dan pembangunan suatu daerah sangat bergantung pada kemampuan pemerintah daerah dalam mengelola sumber pendanaan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (Zamaya & Tampubolon, 2021). Salah satu komponen utama dalam struktur APBD adalah Pendapatan Asli Daerah (PAD) (Lubis et al., 2025). Yang menjadi tolak ukur kemandirian fiskal daerah dalam membiayai pembangunan infrastruktur, pelayanan publik, serta penyelenggaraan pemerintahan secara efektif dan efisien (Kementerian Keuangan, 2023).

Kota Medan, sebagai kota yang merupakan pusat perekonomian di wilayah barat Indonesia, memiliki tantangan besar dalam mengelola PAD. Berdasarkan Tabel 1, pada

anggaran tahun 2023, PAD Kota Medan ditargetkan sebesar Rp3,45 triliun atau sekitar 47,4% dari total pendapatan daerah (Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, 2023). Dari komponen PAD tersebut, PBB menjadi salah satu sumber pendapatan yang signifikan dan berperan penting sebagai pemasukan rutin bagi pemerintah daerah (Triarda & Damayanti, 2021). Namun, realisasi penerimaan PBB di Kota Medan pada tahun 2024 masih belum mencapai target, dengan selisih sekitar Rp182 miliar atau 21% dari target (Mistar, 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam optimalisasi penerimaan pajak daerah yang secara langsung berdampak pada kemampuan pemerintah daerah dalam membiayai pembangunan (Harjo, 2022).

Tabel 1. Struktur Pendapatan Daerah Kota Medan Tahun Anggaran 2023

Sumber Pendapatan	Nilai (Rp)	Persentase (%)
Pendapatan Asli Daerah (PAD)	3.457.629.712.317	47,4
Dana Bagi Hasil (DBH)	204.495.308.000	2,8
Dana Alokasi Umum (DAU)	1.678.680.488.000	23
Dana Alokasi Khusus (DAK) Fisik	40.670.530.000	0,6
Dana Alokasi Khusus (DAK) Non Fisik	253.143.116.000	3,5
Dana Insentif Daerah (DID)	0	0
Dana Desa	0	0
Lain-lain Pendapatan Daerah yang Sah	296.348.944.071	4,1

Peningkatan efektivitas pengelolaan pajak dan pelayanan kepada wajib pajak, Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Medan membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tersebar di beberapa wilayah kerja di Kota Medan. Pembentukan UPT bertujuan untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat dan wajib pajak, mempercepat proses pemungutan pajak, serta meningkatkan pengawasan dan sosialisasi secara lebih fokus dan terstruktur di tingkat kecamatan (Azzahra & Purbaningrum, 2022).

Tabel 2. Pembagian Wilayah Kerja UPT

UPT	Sub Wilayah
I	Medan Kota, Medan Area, Medan Amplas
II	Medan Perjuangan, Medan Tembung, Medan Denai
III	Medan Sunggal, Medan Helvetia, Medan Petisah
IV	Medan Barat, Medan Timur, Medan Deli
V	Medan Baru, Medan Polonia, Medan Maimun
VI	Medan Tuntungan, Medan Selayang, Medan Johor
VII	Medan Marelan, Medan Labuhan, Medan Belawan

UPT yang disajikan pada Tabel 2, pengelolaan pajak daerah dapat berjalan lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat serta memudahkan koordinasi internal di antara pegawai Bapenda. Khususnya, UPT VI yang membawahi wilayah Medan Tuntungan, Medan Selayang, dan Medan Johor, memiliki peran strategis dalam mengelola PBB di wilayah yang memiliki potensi objek pajak cukup besar tersebut. Berikut adalah data realisasi penerimaan PBB di UPT VI Kota Medan Tahun Anggaran 2023:

Tabel 3. Realisasi Penerimaan (PBB) UPT VI Kota Medan Tahun 2023

No	Kecamatan	Target	Realisasi	%
1	Medan Tuntungan	Rp. 38.097.525.418	Rp. 17.123.697.787	45
2	Medan Selayang	Rp. 51.832.003.054	Rp. 27.884.221.687	54
3	Medan Johor	Rp. 45.074.977.440	Rp. 25.012.957.306	55
Total		Rp. 135.004.505.912	Rp. 70.020.876.780	52

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa realisasi penerimaan PBB UPT VI hanya mencapai 52% dari target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kendala serius dalam kinerja

pegawai serta proses pengelolaan pajak yang perlu mendapat perhatian khusus. Keberhasilan pengelolaan pajak daerah tidak hanya bergantung pada aspek teknis pemungutan, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang menjalankan fungsi dan tugasnya dalam mengelola pajak (Aznuriyandi, 2021). Berdasarkan hasil monitoring internal Bapenda, ditemukan bahwa tingkat penyelesaian pelayanan pajak oleh pegawai UPT VI dalam beberapa triwulan terakhir tidak mencapai target harian, terutama dalam proses verifikasi data objek pajak dan penyerahan SPPT. Hal ini berdampak pada keterlambatan penagihan dan berkontribusi terhadap rendahnya realisasi penerimaan PBB (Pratiwi et al., 2024).

Konteks manajemen organisasi, dua faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi internal dan pengawasan (Hendra, 2020). Komunikasi internal dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, arahan, dan umpan balik yang efektif antar anggota organisasi sehingga tercipta koordinasi yang baik dan penyelesaian tugas yang optimal (Nurhasanah et al., 2022). Komunikasi yang lancar akan membantu mengurangi konflik, meningkatkan keterbukaan, serta memperkuat semangat kerja dan solidaritas tim (Mathori et al., 2022). Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan miskomunikasi, penurunan motivasi, dan berujung pada penurunan produktivitas kerja (Zahro et al., 2018).

Komunikasi antarpegawai di UPT VI Bapenda Kota Medan sebenarnya sudah berjalan, namun masih ada peluang untuk ditingkatkan. Salah satu hal yang sedang diperhatikan adalah bagaimana mempercepat pelaporan data dari pegawai lapangan ke bagian administrasi. Saat ini, pelaporan kadang masih terlambat, sehingga proses verifikasi dan penagihan Pajak Bumi dan Bangunan menjadi agak lambat. Namun, kondisi ini justru menjadi kesempatan yang baik untuk memperbaiki sistem komunikasi agar kerja tim menjadi lebih cepat dan efisien.

Komunikasi internal memegang peranan penting dalam pengawasan terhadap kinerja pegawai karena melalui komunikasi yang efektif, informasi mengenai tujuan, standar kerja, dan evaluasi kinerja dapat disampaikan dengan jelas dan tepat waktu (Syamsir et al., 2018). Komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan manajemen untuk memberikan umpan balik konstruktif, serta mendengarkan masukan dan kendala yang dihadapi pegawai (Arung & Sari, 2022). Hal ini tidak hanya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, tetapi juga memotivasi pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan organisasi (Afuan et al., 2023). Dengan pengawasan yang didukung oleh komunikasi internal yang baik, organisasi dapat lebih mudah mengidentifikasi masalah kinerja dan mengambil tindakan yang diperlukan secara cepat dan tepat (Andayani et al., 2022).

Komunikasi, pengawasan juga menjadi hal penting dalam mendukung kinerja pegawai (Asri & Moderin, 2024). Pengawasan yang selama ini dilakukan sudah cukup baik secara administratif, namun masih bisa ditingkatkan lagi agar lebih mendorong pada penilaian kinerja pegawai secara langsung (Sudarmanto et al., 2022). Jika pengawasan dilakukan lebih menyeluruh, maka pimpinan bisa lebih mudah mengetahui hambatan yang dihadapi pegawai dan memberikan arahan yang sesuai. Saat ini, UPT VI juga mulai melihat pentingnya sistem penilaian kinerja yang lebih terukur agar kerja pegawai semakin optimal (Saputra et al., 2024).

Pengembangan dalam mempercepat lapoaran hasil pengawasan kepada pimpinan. Terkadang, laporan dari lapangan belum sampai secara cepat, sehingga pimpinan perlu waktu lebih lama untuk mengambil keputusan. Dengan adanya perbaikan pada sistem pelaporan ini, diharapkan koordinasi antarpegawai dan pimpinan menjadi lebih lancar, dan kinerja tim pun semakin baik. Secara keseluruhan, UPT VI Bapenda Kota Medan menunjukkan komitmen yang kuat untuk terus berkembang. Peluang perbaikan dalam komunikasi, pengawasan, dan

pelaporan menjadi bagian dari upaya untuk meningkatkan pelayanan dan penerimaan Pajak Bumi dan Bangunan secara maksimal.

Pentingnya pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan di UPT VI Bapenda Kota Medan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi peningkatan manajemen internal dan sumber daya manusia agar kinerja pegawai meningkat dan target penerimaan pajak dapat tercapai secara optimal.

Penelitian ini mengisi gap yang ada dalam literatur dengan fokus khusus pada pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam konteks pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan, dimana studi terdahulu lebih banyak bersifat umum atau di sektor lain. Kebaharuan penelitian ini terletak pada analisis langsung terhadap peran komunikasi dan pengawasan sebagai faktor penentu efektivitas kinerja pegawai dalam sistem pengelolaan pajak daerah yang kompleks dan dinamis, sekaligus memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan penerimaan daerah melalui peningkatan kinerja pegawai di unit tersebut.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel melalui proses pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis statistik. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen secara objektif dan terukur. Alur penelitian diawali dengan perumusan masalah, penelusuran teori yang relevan, penyusunan kerangka berpikir, serta perumusan hipotesis penelitian. Tahap selanjutnya meliputi penyusunan instrumen penelitian, pengumpulan data melalui kuesioner, serta pengujian kualitas instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yang sesuai dan diinterpretasikan untuk menjawab rumusan masalah serta menarik kesimpulan penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) VI Bapenda Kota Medan yang beralamat di Jl. Karya Sembada/Komp. Koserna No. 188, Kelurahan PB Selayang, Kecamatan Medan Selayang. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung mulai bulan Februari 2025 hingga Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT VI Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang berjumlah 59 orang. Populasi tersebut dipilih karena memiliki pengetahuan, pengalaman kerja, serta tanggung jawab langsung dalam pengelolaan PBB. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai UPT VI Bapenda Kota Medan sebagai responden penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari instansi terkait berupa laporan, profil organisasi, buku pedoman, dan arsip pendukung lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen internal UPT VI Bapenda Kota Medan, seperti laporan pelaksanaan kegiatan, data realisasi dan pencapaian target Pajak Bumi dan Bangunan,

struktur organisasi, serta berbagai literatur dan buku ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan dan studi pustaka. Studi lapangan dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan observasi langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran kondisi empiris yang sesuai dengan tujuan penelitian, sedangkan studi pustaka dilakukan dengan menelaah buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Tahapan analisis data diawali dengan uji validitas untuk mengetahui keabsahan setiap item pernyataan dalam kuesioner dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik responden dan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) guna memastikan tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *Glejser* dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen terhadap nilai absolut residual.

Tahap analisis selanjutnya adalah analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan di UPT VI Bapenda Kota Medan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai.

Hasil

Berdasarkan hasil pengumpulan data, lama bekerja responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam enam kategori berbeda. Sebagian besar responden, yaitu sebanyak 30 orang atau setara dengan 50,8%, memiliki masa kerja lebih dari 12 tahun. Kelompok selanjutnya adalah responden dengan masa kerja antara 10 hingga 12 tahun yang berjumlah 10 orang (16,9%). Responden dengan lama bekerja antara 7 hingga 9 tahun tercatat sebanyak 8 orang (13,6%). Sementara itu, ada 5 responden (8,5%) yang memiliki masa kerja antara 4 sampai 6 tahun. Kelompok responden dengan masa kerja relatif singkat, yaitu antara 1 hingga 3 tahun, terdiri dari 2 orang (3,4%), dan terakhir, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang (6,8%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, khususnya mereka yang telah bekerja lebih dari 12 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di lingkungan penelitian telah lama berkontribusi, sehingga diharapkan memiliki pemahaman dan kompetensi yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Evaluasi Hasil
Komunikasi Internal (X ₁)	X _{1.1}	0,733	0,308	Valid
	X _{1.2}	0,773	0,308	Valid
	X _{1.3}	0,63	0,308	Valid
	X _{1.4}	0,772	0,308	Valid
	X _{1.5}	0,806	0,308	Valid
	X _{1.6}	0,635	0,308	Valid
	X _{1.7}	0,74	0,308	Valid
	X _{1.8}	0,784	0,308	Valid
	X _{1.9}	0,711	0,308	Valid
	X _{1.10}	0,821	0,308	Valid
	X _{1.11}	0,765	0,308	Valid
	X _{1.12}	0,736	0,308	Valid
	X _{1.13}	0,713	0,308	Valid
	X _{1.14}	0,753	0,308	Valid
	X _{1.15}	0,801	0,308	Valid
	X _{1.16}	0,861	0,308	Valid
	X _{1.17}	0,759	0,308	Valid
	X _{1.18}	0,831	0,308	Valid
	X _{1.19}	0,815	0,308	Valid
	X _{1.20}	0,728	0,308	Valid
	X _{1.21}	0,572	0,308	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 21 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Komunikasi Internal (X₁) pada Tabel 4, diperoleh nilai r_{hitung} berkisar antara 0,572 hingga 0,861. Adapun nilai r_{tabel} untuk jumlah responden tertentu pada taraf signifikansi 5% diketahui sebesar 0,308. Seluruh nilai r_{hitung} pada masing-masing item (X_{1.1} sampai X_{1.21}) menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), yang berarti bahwa semua item dalam variabel Komunikasi Internal dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel X₁ layak dan dapat digunakan untuk mengukur aspek komunikasi internal dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pengawasan

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Evaluasi Hasil
Pengawasan (X ₂)	X _{2.1}	0,813	0,308	Valid
	X _{2.2}	0,936	0,308	Valid
	X _{2.3}	0,818	0,308	Valid
	X _{2.4}	0,793	0,308	Valid
	X _{2.5}	0,771	0,308	Valid
	X _{2.6}	0,771	0,308	Valid
	X _{2.7}	0,842	0,308	Valid
	X _{2.8}	0,874	0,308	Valid
	X _{2.9}	0,865	0,308	Valid
	X _{2.10}	0,814	0,308	Valid
	X _{2.11}	0,892	0,308	Valid
	X _{2.12}	0,788	0,308	Valid

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji validitas terhadap 12 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Pengawasan (X₂), diperoleh nilai r_{hitung} berkisar antara 0,771 hingga 0,936. Adapun nilai r_{tabel} diketahui sebesar 0,308 pada taraf signifikansi 5% dan jumlah responden tertentu. Seluruh item pada variabel X₂ (X_{2.1} sampai X_{2.12}) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih

besar dari r_{tabel} ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel Pengawasan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Evaluasi Hasil
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,767	0,308	Valid
	Y.2	0,84	0,308	Valid
	Y.3	0,768	0,308	Valid
	Y.4	0,864	0,308	Valid
	Y.5	0,702	0,308	Valid
	Y.6	0,671	0,308	Valid
	Y.7	0,79	0,308	Valid
	Y.8	0,684	0,308	Valid
	Y.9	0,78	0,308	Valid
	Y.10	0,761	0,308	Valid
	Y.11	0,764	0,308	Valid
	Y.12	0,696	0,308	Valid
	Y.13	0,63	0,308	Valid
	Y.14	0,757	0,308	Valid
	Y.15	0,765	0,308	Valid
	Y.16	0,757	0,308	Valid
	Y.17	0,816	0,308	Valid
	Y.18	0,876	0,308	Valid
	Y.19	0,818	0,308	Valid
	Y.20	0,768	0,308	Valid
	Y.21	0,827	0,308	Valid
	Y.22	0,893	0,308	Valid
	Y.23	0,791	0,308	Valid
	Y.24	0,814	0,308	Valid
	Y.25	0,713	0,308	Valid
	Y.26	0,789	0,308	Valid
	Y.27	0,796	0,308	Valid

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji validitas terhadap 27 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai (Y), diperoleh nilai rhitung berkisar antara 0,630 hingga 0,893. Adapun nilai rtabel ditetapkan sebesar 0,308 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden tertentu. Seluruh item pada variabel Y (Y.1 sampai Y.27) memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel ($r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komunikasi Internal (X ₁)	0,959	Reliable
Pengawasan (X ₂)	0,959	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0,973	Reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai koefisien *Alpha* yang cukup tinggi, yaitu di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam kuesioner tergolong reliabel, yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai instrumen yang handal.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
N		<i>Unstandardized Residual</i> 59
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	6,54151588
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,089
	<i>Positive</i>	0,089
	<i>Negative</i>	-0,047
<i>Test Statistic</i>		0,089
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e</i>	<i>Sig.</i>	0,282
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i> 0,270
		<i>Upper Bound</i> 0,294

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200. Karena nilai ini melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu syarat asumsi klasik, yaitu normalitas residual, telah terpenuhi dengan baik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komunikasi Internal	0,542	1,846
Pengawasan	0,542	1,846

Hasil Uji Multikolienaritas pada Tabel 9 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,542 > 0,10$, dan nilai VIF sebesar $1,846 < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,233	5,499		1,134	0,262
Komunikasi Internal	-0,118	0,096	-0,220	-1,228	0,225
Pengawasan	0,178	0,161	0,199	1,109	0,272

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 10, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi Internal sebesar 0,225. Kemudian nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan sebesar 0,272. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi homoskedastisitas, maka model regresi dalam penelitian ini dinilai layak digunakan untuk analisis lanjutan karena memenuhi salah satu syarat asumsi klasik yang penting dalam regresi linear.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>		
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	12.670	8.651	
	Komunikasi Internal	.403	.152	.303
	Pengawasan	1.200	.253	.541

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu Komunikasi Internal dan Pengawasan, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dalam pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan. Artinya, peningkatan dalam aspek komunikasi internal maupun fungsi pengawasan akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Uji t

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

		<i>Coefficients^a</i>			<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	12,67	8,651		1,465	0,149
	Komunikasi Internal	0,403	0,152	0,303	2,658	0,01
	Pengawasan	1,2	0,253	0,541	4,745	0

Berdasarkan Tabel 12 maka dapat diketahui bahwa pada variabel komunikasi internal, t_{hitung} (2,658) > t_{tabel} (2,003) dan $Sig.$ (0,010) < 0,05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian pada variabel Pengawasan t_{hitung} (4,745) > t_{tabel} (2,003) dan $Sig.$ (0,00) < 0,05, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB pada UPT VI Bapenda Kota Medan.

Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

		<i>ANOVA^a</i>				
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	3.817.487	2	1.908.743	43.068	.000 ^b
	<i>Residual</i>	2.481.903	56	44.320		
	<i>Total</i>	6.299.390	58			

Hasil Uji F pada Tabel 13 menunjukkan F_{hitung} (43,068) > F_{tabel} (3,16) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya, secara simultan variabel Komunikasi Internal dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel, serta kedua variabel bebas, yaitu Komunikasi Internal dan Pengawasan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam pengelolaan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) pada UPT VI Bapenda Kota Medan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.592	6.657

Berdasarkan hasil *Model Summary* pada Tabel 14, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,592, yang berarti bahwa 59,2% variasi dari Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Komunikasi Internal dan Pengawasan. Sementara sisanya 40,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan faktor individu pegawai. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki tingkat ketepatan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan. Penelitian ini memperoleh hasil setelah melakukan uji analisis data yang bersumber dari kuesioner sebanyak 59 responden dan menggunakan SPSS versi 27. Berikut dibawah ini adalah kesimpulan dari hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji-t untuk variabel komunikasi internal menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,658 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,003 dengan signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan.

Hal ini mengartikan bahwa komunikasi internal yang baik sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Komunikasi yang jelas dalam penyampaian informasi memastikan bahwa setiap pegawai memahami tugas, tanggung jawab, serta tujuan organisasi secara tepat, sehingga menghindari kebingungan dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, arahan yang disampaikan oleh atasan secara efektif mampu memberikan panduan yang jelas bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, sekaligus membangun rasa kepercayaan dan dukungan yang meningkatkan rasa tanggung jawab. Kelancaran komunikasi antarpegawai juga memegang peranan krusial dalam memperkuat kerja sama tim, memungkinkan pertukaran ide dan penyelesaian masalah secara lebih cepat dan efisien. Dengan adanya komunikasi yang efektif, koordinasi antarbagian menjadi lebih mudah dilakukan, berbagai potensi kesalahpahaman dapat diminimalkan, dan atmosfer kerja yang positif dapat tercipta. Akibatnya, motivasi kerja pegawai meningkat karena mereka merasa dihargai, didengar, dan memiliki peran yang jelas dalam proses kerja, sehingga kinerja individu maupun tim dapat berkembang secara optimal dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Ciamis". Dalam penelitian tersebut, ditemukan bukti bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas komunikasi di dalam organisasi merupakan salah satu faktor

penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Semakin baik komunikasi internal yang terjalin, baik dari segi penyampaian informasi, klarifikasi tugas, hingga pemecahan masalah secara bersama, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Komunikasi yang lancar memungkinkan pegawai untuk memperoleh informasi yang akurat dan tepat waktu, sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat memperkuat hubungan antarpegawai dan antara pegawai dengan atasan, sehingga menciptakan suasana kerja yang suportif dan motivasi yang tinggi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa upaya meningkatkan komunikasi internal bukan hanya sekadar memperlancar proses informasi, tetapi juga sebagai strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja di dalam organisasi secara keseluruhan (Lutpia, 2024).

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil statistik uji-t untuk variabel pengawasan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,745 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,003 dengan signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan.

Hal ini mengartikan bahwa pelaksanaan fungsi pengawasan yang melibatkan berbagai aspek seperti penetapan jalur kerja (*routing*), penjadwalan kerja (*scheduling*), penyampaian perintah kerja (*dispatching*), dan tindak lanjut (*follow up*) memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Penetapan jalur kerja yang sistematis memastikan setiap pegawai mengetahui urutan dan alur tugas yang harus dijalankan, sehingga mengurangi kebingungan dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Penjadwalan kerja yang terorganisir memungkinkan pengaturan waktu dan sumber daya secara efisien, sehingga setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu tanpa menumpuk atau terjadi keterlambatan. Penyampaian perintah kerja secara jelas dan tepat sasaran memudahkan pegawai dalam memahami instruksi yang diberikan, sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai dengan harapan manajemen. Selain itu, tindak lanjut yang konsisten berfungsi sebagai proses kontrol agar setiap pekerjaan dipantau progresnya, memungkinkan identifikasi dan cepatnya penanganan terhadap hambatan atau kendala yang muncul selama proses kerja. Dengan kombinasi fungsi pengawasan tersebut, pegawai didorong untuk bekerja dengan lebih terarah, meningkatkan kedisiplinan, dan mencapai produktivitas yang lebih tinggi, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai pada DPMD Kabupaten Ciamis". Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kualitas pelaksanaan fungsi pengawasan sangat berperan dalam mendorong peningkatan kinerja individu. Semakin efektif dan konsisten pengawasan dilakukan, semakin besar kemampuan organisasi untuk memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang baik tidak hanya memantau pelaksanaan pekerjaan secara rutin, tetapi juga memberikan arahan, koreksi, dan dukungan yang diperlukan agar pegawai dapat mengatasi hambatan dan meningkatkan efisiensi kerja. Hal ini secara langsung menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, terorganisir, dan bertanggung jawab, sehingga pegawai terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan

pentingnya meningkatkan kualitas pengawasan sebagai strategi utama untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Lutpia, 2024).

Pengaruh Komunikasi internal dan Pengawasan terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel komunikasi internal dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis data $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,068 > 3,16$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{03} ditolak, sedangkan hipotesis H_{a3} diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan komunikasi internal dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R), melalui *adjusted R square* menunjukkan nilai sebesar 0,592. Nilai ini mengindikasikan bahwa 59,2% kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB di UPT VI Bapenda Kota Medan dipengaruhi oleh variabel komunikasi internal dan pengawasan secara simultan. Sementara itu, sisa 40,8% dari variasi dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, dan faktor individu pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komunikasi Internal dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengelolaan PBB pada UPT VI Bapenda Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji regresi parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Komunikasi Internal lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif. Pengawasan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji parsial, variabel pengawasan menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 dengan nilai koefisien regresi yang besar. Kemudian komunikasi internal dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji regresi berganda menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,592 yang berarti bahwa 59,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi internal dan pengawasan secara bersama-sama.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi internal dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam pengelolaan PBB pada UPT VI Bapenda Kota Medan memiliki implikasi penting bagi manajemen organisasi, yaitu perlunya peningkatan kualitas komunikasi dan pengawasan untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal, sehingga dapat mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan PBB. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, antara lain terbatasnya cakupan lokasi yang hanya pada satu unit kerja sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke unit atau daerah lain, serta penggunaan metode penelitian kuantitatif yang kurang mendalam dalam menggali faktor-faktor kualitatif yang mungkin mempengaruhi komunikasi, pengawasan, dan kinerja pegawai secara kompleks. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek dan menggunakan pendekatan gabungan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem insentif, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam sektor pelayanan publik.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6.1636>
- Andayani, J. H., Srieikaningsih, A., & Darmayanti, T. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Tanjung Selor. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 173–183.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.224>
- Arung, A., & Sari, W. (2022). Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik. *Kiwari*, 1(1).
<https://doi.org/10.24912/ki.v1i1.15680>
- Asri, D., & Moderin, M. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293–1310.
<https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Aznuriyandi. (2021). Pengaruh Pengawasan, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam Pengawasan Barang pada Disperindag Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 119–127.
<https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.4208>
- Azzahra, N. F., & Purbaningrum, D. G. (2022). Pengaruh Efektivitas Penagihan Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Restoran di Badan Pendapatan Daerah Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 197–206.
<https://doi.org/10.29103/jak.v10i2.7930>
- Harjo, D., & Darmawan, D. A. (2022). Efektivitas Penagihan Piutang Pajak Bumi dan Bangunan P2 dalam Rangka Meningkatkan Realisasi Penerimaan di Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi Tahun 2019–2021. *SINTAMA: Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(3), 238–251.
<https://doi.org/10.54951/sintama.v2i3.383>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2023, May 1). Menkeu: APBN dan APBD Perlu Disinergikan.
- Lubis, P. K., Simbolon, N., Sinaga, S., Gultom, G. A., & Siagian, A. (2025). Pengaruh Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 273–283.

- Lutpia, T. (2024). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ciamis)* (Skripsi). Universitas Galuh.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285.
<https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.622>
- Mistar. (2025, January 28). Selama 2024, Realisasi Penerimaan Pajak BPHTB dan PBB di Medan Meningkat.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pratiwi, A., Khairunnisa, A. A., Ramadhandy, A. D., & Savitri, A. E. (2024). Efektivitas Kepatuhan Wajib Pajak, Pemeriksaan Pajak, dan Penagihan Pajak terhadap Penerimaan Pajak. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 107–117.
<https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2258>
- Saputra, D., Nataniel, R., Renaldi, R., & Jumarti, J. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alonzo Tri Mulya Desa Rante Balla Kecamatan Latimojong Kabupaten Luwu. *Journal Social Society*, 4(1), 1–18.
<https://doi.org/10.54065/jss.4.1.2024.504>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88.
<https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10816>
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 48–77.
<https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.313>
- Triarda, R., & Damayanti, R. (2021). Analisis Optimalisasi Potensi Daerah untuk Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Malang. *JlIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 35–54.
<https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.9350>
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8–14.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.6464>
- Zamaya, Y., & Tampubolon, D. (2021). Kebijakan Penentuan Pusat Pertumbuhan Industri untuk Mendukung Pembangunan Daerah. *Jurnal Niara*, 14(2), 101–111.
<https://doi.org/10.31849/niara.v14i2.6248>