

Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja

Amara Kirani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*E-mail: amarakrnn@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-07-2023

Revision: 28-07-2023

Published: 28-07-2023

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i1.5

A B S T R A K

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian yang berasal dari ilmu manajemen yaitu suatu usaha dalam mengarahkan dan mengolah sumberdaya manusia yang berada dalam perusahaan agar dapat bertindak dan berpikirseperti yang perusahaan harapkan, didukung oleh pengalaman kerja yang cukup baik, latar belakang pendidikan yang cukup, komitmen organisasi dari setiap karyawan juga penilaian kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah metode *successive interval* (MSI), uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja

A B S T R A C T

Human resource management is a part that comes from management science, namely an effort to direct and process human resources within the company so that they can act and think as the company expects, supported by good work experience, adequate educational background, organizational commitment from every employee is also a good work assessment. This study aims to determine the effect of work experience, education,

Acknowledgment

nal background, organizational commitment and work assessment on the performance of employees of PT. BPR Bank Tegal Mutual Cooperation (PERSERODA). The method used in this research is quantitative research. Data collection methods used are questionnaires and interviews. The data analysis used is the successive interval (MSI) method, validity and reliability tests, multiple linear regression, classical assumption tests, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The population used in this study amounted to 63 respondents. The sample used is saturated sample. Based on the research conducted in this study, it can be concluded that work experience and educational background have a positive and significant effect on employee performance partially, organizational commitment and work appraisal do not have a positive and significant effect on performance. partially and Work Experience, Educational Background, Organizational Commitment and Job Appraisal have a positive and significant effect on performance simultaneously. Employee Performance, Work Experience, Educational Background, Organizational Commitment and Work Assessment

Key word: *Employee Performance, Work Experience, Educational Background, Organizational Commitment and Work Assessment*

©2023 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian yang berasal dari ilmu manajemen yaitu suatu usaha dalam mengarahkan dan mengolah sumberdaya manusia yang berada dalam perusahaan agar dapat bertindak dan berpikir seperti yang perusahaan harapkan. Perusahaan dapat maju karena kemampuan karyawan yang mengelola perusahaan tersebut sesuai dengan arah kemajuan yang diinginkan. Namun tidak sedikit perusahaan yang gagal dan hancur karena karyawan tidak mampu dalam mengolah sumber daya manusia (Nurbaya & Sitti, 2020)

Jadi dapat diketahui bahwa sumber daya terpenting dalam suatu organisasi sendiri adalah orang-orang yang memberikan bakat, kreativitas, tenaga, dan juga usaha mereka kepada organisasi agar organisasi tersebut dapat tetap mempertahankan eksistensinya. Kondisi tersebut mengharuskan setiap organisasi atau perusahaan agar senantiasa dapat melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi persaingan yang dari waktu ke waktu yang semakin ketat. Hal tersebut menyiratkan pentingnya optimalisasi kinerja dalam perusahaan, dengan karyawan yang menjadi garda depannya.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik bukan hal yang tergolong mudah, karena faktanya masih banyak pekerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian dalam bekerja. Salah satu penyebabnya antara lain pengalaman kerja. Pengalaman kerja atau masa kerja juga mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan. Karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja atau masa kerja dengan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja atau masa kerja cukup banyak tentu memiliki tingkat kinerja yang berbeda. Dari pengalaman kerja dapat terlihat tingkat pengetahuan dan juga ketrampilan pada karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari pengalaman kerja dan jenis pekerjaan sebelumnya.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan terhadap calon karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai pendidikan yang tinggi, maka secara tidak langsung perusahaan memiliki pandangan bahwa karyawan itu memiliki intelektual yang tinggi, karena karyawan adalah sumber daya manusia yang berperan besar dalam menunjang pelaksanaan kegiatan yang ada di perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan berpengaruh dari segi pola berpikir, sikap dan tingkah laku dari sumber daya manusia tersebut. Jadi calon karyawan dapat memberi kontribusi besar bagi perusahaan, maksud dari kontribusi besar adalah kemampuan dalam bekerja atau mengelola aktivitas karyawan agar dapat memberikan jasa yang lebih baik pada perusahaan (Setiawan & Yogi, 2015)

Berikut tabel mengenai latar belakang pendidikan karyawan pada PT. BPR Bank Tegal Gotong-royong (PERSERODA):

Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMP	2
SMA/SMK/Sederajat	15
DIII	10
S1	34
S2	2

Sumber: data primer PT. BPR Bank TGR (2022)

Komitmen organisasi timbul dari rutinitas atau keseharian seseorang mengenai pemahaman situasi dan kondisi suatu organisasi yang membentuk suatu proses mental yang kuat, yang dapat menghidupkan gairah juga semangat saat berorganisasi dengan usaha melakukan

segala aktivitas yang ada dalam organisasi dengan ketekunan dan kekonsistenan yang penuh. Pemahaman muncul dari rasa peduli untuk melakukan perubahan signifikan pada kondisi fisik ataupun non fisik organisasi. Dalam suatu organisasi, karyawan merupakan ujung tanduk dari sukses atau tidaknya pencapaian tujuan yang sudah ditentukan pada sebelumnya.

Penilaian kerja umumnya merupakan sekelompok orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia memiliki pendapat yang sama bahwa penilaian kerja merupakan bagian dari seluruh proses kerja karyawan. Penilaian kerja yang rasional dan objektif merupakan kepentingan karyawan dan perusahaan itu sendiri. Untuk karyawan penilaian kerja memiliki peran sebagai umpan balik tentang berbagai macam hal seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang bermanfaat untuk penentuan jalur, tujuan, rencana, dan juga pengembangan karirnya. Sedangkan untuk perusahaan, hasil dari penilaian kerja pada karyawan berperan sangat penting dan posisinya dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti pengenalan kebutuhan program pelatihan dan pendidikan, orientasi, seleksi, rekrutmen, penempatan, promosi, sistem imbalan juga berbagai aspek lain dari seluruh proses manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Kabupaten Tegal memiliki beberapa Bank Perkreditan Rakyat salah satunya PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (Perseroda) yang kantor pusatnya terletak di Kecamatan Slawi Kab. Tegal, dan memiliki cukup banyak kantor kas di beberapa daerah sekitar Kabupaten Tegal yaitu, Pepedan, Bojong, Jatinegara, Margasari, Lebaksiu, Kemantran dan yang baru saja dibuka kantor kas di Balamoa.

PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA) merupakan BPR (Bank Perwakilan Rakyat) yaitu lembaga jasa pengelolaan keuangan yang berfungsi sebagai intermediasi (menghimpun dana dalam bentuk simpanan dan disalurkan dalam bentuk kredit). PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA) memiliki 63 tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, pendidikan terakhir karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-royong (PERSERODA) dimulai dari SMP, SMA sampai S1 untuk pengalaman kerja karyawan dalam 5 tahun terakhir beragam ada yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak ada pula yang belum sama sekali. Selain itu karyawan juga memiliki komitmen organisasi dan penilaian kerja yang tentu tidaksama yaitu kelayakitan setiap karyawan dan penilaian dari kinerja mereka masing- masing. Berikut data absensi keterlambatan karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-royong (PERSERODA) selama

dua tahun terakhir.

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan

No	Tahun		Jumlah Keterlambatan
	2020	2021	
1	37	29	(1-25)
2	16	20	(26-50)
3	7	9	(51-75)
4	3	5	(76-100)
Jmlh	63	63	-

sumber: data primer PT. BPR Bank TGR (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat data absensi keterlambatan perusahaan di tahun 2020 dan 2021. Data absensi ini menunjukkan jumlah absen keterlambatan karyawan setiap harinya ditahun 2020 dan 2021. Data ini menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan absen keterlambatan selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2020 ada 37 karyawan dengan keterlambatan sebanyak 1 sampai 25 kali, 16 karyawan dengan keterlambatan 26 sampai 50 kali, 7 karyawan dengan keterlambatan 51 sampai 75 kali dan 3 karyawan dengan keterlambatan 76 sampai 100 kali. Pada tahun 2021 ada 29 karyawan dengan keterlambatan sebanyak 1 sampai 25 kali, 20 karyawan dengan keterlambatan 26 sampai 50 kali, 9 karyawan dengan keterlambatan 51 sampai 75 kali dan 5 karyawan dengan keterlambatan 76 sampai 100 kali.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, komitmen organisasi dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah metode successive interval (MSI), uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 63 responden. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.

- H₂: Terdapat pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja
- H₃: Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja
- H₄: Terdapat pengaruh Penilaian Kerja terhadap Kinerja
- H₅: Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja secara simultan terhadap Kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,61409707
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,056
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: data dilah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorof-Smirnov Test* sebagaimana tertera pada tabel diatas, maka diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

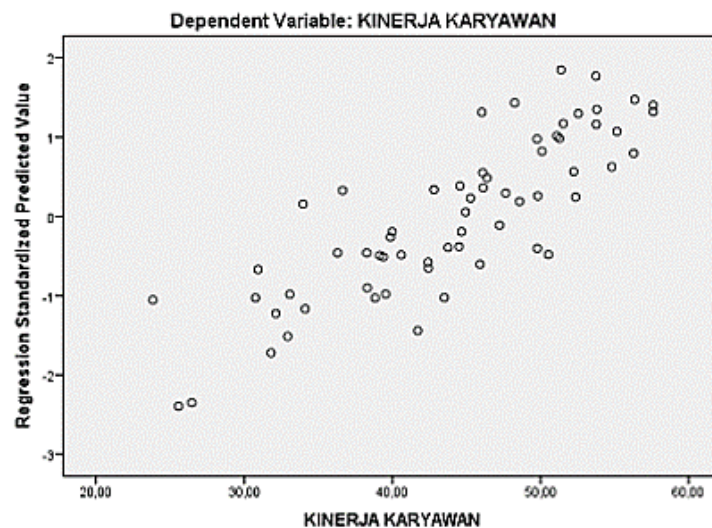
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENGALAMAN KERJA	,444	2,252
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	,871	1,149
	KOMITMEN ORGANISASI	,359	2,789
	PENILAIAN KERJA	,400	2,501

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,444, variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) sebesar 0,871, variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,359 dan Penilaian Kerja (X_4) sebesar 0,400. Semua variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai toleransi $\leq 0,10$. Sedangkan VIF (Variance Inflation Factor) terdapat nilai variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 2,252, variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) sebesar 1,149, variabel Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 2,789 dan Penilaian Kerja (X_4) sebesar 2,501. Dengan demikian tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel, dan berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF dari hasil diatas menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik menyebar secara merata atau tidak membentuk pola tertentu yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti dapat diambil simpulan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, atau data yang digunakan bersifat homoskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,835 ^a	,697	,676	4,77055	2,075

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KERJA , LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 2,075. Kemudian dibandingkan nilai pada tabel Durbin Watson dengan nilai signifikan 5% jumlah sampel 63 dan k=4 memperoleh hasil dU 1,7296 serta 4-dU 2,2704. Uji Durbin Watson menghasilkan nilai 2,075. Nilai ini lebih besar dari nilai dU = 1,7296, serta lebih kecil daripada nilai 4-dU sebesar $4 - 1,7296 = 2,2704$. Jadi dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,091	4,733		,019	,985
	PENGALAMAN KERJA	,905	,152	,645	5,949	,000
	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	,776	,322	,187	2,410	,019
	KOMITMEN ORGANISASI	,186	,253	,089	,735	,465
	PENILAIAN KERJA	,125	,127	,113	,984	,329

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 5,949 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Pada penelitian ini nilai $t_{hitung} = 5,949 > t_{tabel} = 2.0017$, dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya, Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA).

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,410 dengan nilai Sig sebesar 0,019. Pada penelitian ini nilai $t_{hitung} = 2,410 > t_{tabel} = 2.0017$, dan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya, Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 0,735 dengan nilai Sig sebesar 0,465. Pada penelitian ini nilai $t_{hitung} = 0,735 < t_{tabel} = 2.0017$, dan nilai signifikan sebesar $0,465 > 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA).

Pengaruh Penilaian Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA)

Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 0,984 dengan nilai Sig sebesar 0,329. Pada penelitian ini nilai $t_{hitung} = 0,984 < t_{tabel} = 2.0017$, dan nilai signifikan sebesar $0,329 > 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya, Penilaian Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong (PERSERODA).

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.676	4,77055
a. Predictors: (Constant), PENILAIAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Dari perhitungan tabel diatas, dapat disimpulkan nilai R² sebesar 0,676 Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 67,6% menunjukkan besarnya proporsi total nilai-nilai variable Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja secara bersama-sama sebesar 67,6%, sedangkan sisanya sebesar 32,4% disebabkan oleh Variable lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong. Variabel latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya latar belakang pendidikan karyawan dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong. Variabel penilaian kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tinggi rendahnya penilaian kerja tidak dapat mempengaruhi naik maupun turunnya kinerja karyawan PT. BPR Bank Tegal Gotong-Royong.

SIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat di simpulkan Pengalaman Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial dan Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2021, Maret 4). Sederet Kasus Suap Melibatkan Pegawai Pajak. JawaPos.com. Dipetik Maret 2021, 5, dari www.jawapos.com
- Amin, M. A. N. (2020). Apakah Stock Split Memberikan Keuntungan Tidak Normal? *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v12i1.90>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Potensi Abnormal Return Positif Terbesar Saham PT. Kalbe Farma Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(February 2021), 223–233. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.93>
- Amin, M. A. N. (2022). Reaksi Pasar atas Pengumuman Dividen PT . Kalbe Farma saat Pandemi. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 917–921. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1585>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Abnormal Return dan Trading Volume Activity Sebelum dan Setelah Pengumuman Dividen PT.Kalbe Farma Saat Pandemi Covid-19. *CREATIVE*

RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL, 5(1), 56–63.
<https://doi.org/doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2461>

- Amin, M. A. N. (2023). Analisis Efektifitas Pendapatan Pajak Hotel Kabupaten Tegal di Masa Pandemi Covid - 19. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 153–162. <https://doi.org/10.47709/jebma.v2i3.1996>
- Amin, M. A. N., & Yunita, E. A. (2022). Analisis Potensi Pajak Hotel dan Pajak Restoran Kabupaten Tegal di Tengah Pandemi. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(2), 232–240. <https://doi.org/dx.doi.org/10.29264/jinv.v18i2.10551>
- Ali, M. (2021, Maret 4). Sederet Kasus Suap Melibatkan Pegawai Pajak. JawaPos.com. Dipetik Maret 2021, 5, dari www.jawapos.com
- Amir, H. (2016). Faktor-faktor yang mendorong Wajib Pajak Pribadi Untuk Menggelapkan Pajak. 189-200.
- Andilala. (2016, Februari 3). Antara Kalbar. Dipetik Februari 13, 2021, dari Antara News Kalimantan Barat: <https://kalbar.antarnews.com>
- Averti, A. R., & Suryaputri, R. V. (2019, Agustus 15). Pengaruh Keadilan Perpajakan, Sistem Perpajakan, Diskriminasi Perpajakan, Kepatuhan Wajib Pajak Terhadap Penggelapan Pajak. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 5, 109-122.
- Basri, Y. M. (2015). Pengaruh Gender, Religiusitas dan Sikap Love Of Money Pada Persepsi Etika Penggelapan Pajak Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 10, 45-54.
- Damayanti, T. W., & Choiriyah, L. M. (2020). Love Of Money, Religiusitas dan Penggelapan Pajak (Studi Kasus Pada Wajib Pajak UMKM Di Kota Salatiga). 1-15.
- Datulalong, Y. M., & Susanto, Y. K. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Wajib Pajak Terhadap Tax Evasion Di Jakarta. *E-Jurnal Akuntansi TSM*, I, 1-12.
- Dewi, N. K., & Merkusiwati, N. K. (2017, Maret). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Wajib Pajak Mengenai Etika Atas Pengeelapan Pajak (Tax Evasion). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18, 2534-2564.
- Djp. (t.thn.). Search for penggelapan pajak. Direktorat Jendra Pajak. Dipetik Januari 20, 2021, dari pajak.co.id: www.pajak.co.id
- Ervana, O. N. (2019). Pengaruh Pemeriksaan Pajak, Keadilan Pajak dan Tarif Pajak Terhadap Etika Penggelapan Pajak (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*, 1, 80-92.
- Fatimah, S., & Wardani, D. K. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penggelapan Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Temanggung. *Jurnal.UstJogja.ac.id*, 1, 1-14.