

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	16
1.3 Perumusan Masalah .....	17
1.4 Tujuan Penelitian .....	17
1.5 Manfaat Penelitian .....	18
1.5.1 Manfaat Paraksis .....	18
1.5.2 Manfaat Akademis .....	18
1.6 Sistematika Penulisan .....	18
BAB II LANDASAN TEORI .....	20
2.1 Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Bandar Lampung .....	20
2.1.1 Tugas Pokok Dan Fungsi BAPENDA Kota Bandar Lampung .....	20
2.1.2 Struktur Organisasi BAPENDA Kota Bandar Lampung .....	21
2.2 Landasan Teori .....	24
2.2.1 Pajak .....	24
2.2.2 Mata Pajak Yang Dikelola Oleh Pemerintah Daerah .....	24
2.2.3 Manajemen Kinerja .....	25
2.2.4 Kinerja SDM .....	26
2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.2.6 Penilaian Kinerja, Syarat, dan Manfaatnya .....	28

2.2.7	Indikator Kinerja Karyawan .....	30
2.2.8	Rekrutmen .....	32
2.2.9	Sumber Rekrutmen Tenaga Kerja .....	32
2.2.10	Indikator Rekrutmen .....	37
2.2.11	Pelatihan .....	38
2.2.12	Proses Pelatihan .....	39
2.2.13	Indikator Pelatihan .....	41
2.2.14	Kompetensi .....	42
2.2.15	Manfaat Kompetensi .....	45
2.2.16	Indikator Kompetensi .....	47
2.3	Penelitian Terdahulu .....	50
2.4	Kerangka Pemikiran .....	56
2.5	Model Penelitian .....	57
2.6	Hipotesis .....	57
2.6.1	Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai .....	57
2.6.2	Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	59
2.6.3	Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai .....	60
2.6.4	Kompetensi Dalam Memoderasi Hubungan Antara Rekrutme Terhadap Kinerja Pegawai .....	62
2.6.5	Kompetensi Dalam Memoderasi Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	64
BAB III METODE PENELITIAN .....		65
3.1	Jenis Penelitian .....	65
3.2	Sumber data .....	65
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	66
3.4	Populasi dan Sampel .....	68
3.4.1	Populasi .....	68
3.4.2	Sampel .....	68
3.5	Variabel Penelitian .....	69
3.5.1	Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ) .....	69
3.5.2	Variabel Moderasi ( <i>Moderating Variable</i> ) .....	70
3.5.3	Variabel Terikat / <i>Dependent</i> .....	70

3.6	Definisi Operasional Variabel .....	71
3.7	Anallisis Deskriptif Penelitian .....	72
3.8	Uji Persyaratan Instrumen .....	73
3.8.1	Uji Validasi .....	73
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	74
3.9	Uji Persyaratan Analisis Data .....	75
3.9.1	Uji Normalitas Data .....	75
3.9.2	Uji Homogenitas .....	76
3.9.3	Uji Linieritas .....	77
3.9.4	Uji Multikolinieritas .....	78
3.10	Metode Penelitian .....	79
3.10.1	Moderation Regression Analysis (MRA) .....	79
3.11	Pengujian Hipotesis .....	82
3.11.1	Uji F .....	82
3.11.2	Uji Parsial (Uji T) .....	82
BAB IV	HASIL PEMBAHASAN .....	86
4.1	Deskripsi Data .....	86
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden .....	86
4.2	Prasyarat Uji Analisis .....	89
4.2.1	Uji Validitas .....	90
4.2.2	Uji Reabilitas .....	93
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	96
4.3.1	Uji Normalitas .....	96
4.3.2	Uji Homogenitas .....	98
4.3.3	Uji Linieritas .....	99
4.3.4	Uji Multikolinieritas .....	100
4.4	Uji Hipotesis .....	102
4.4.1	Analisi Regresi Linier Berganda .....	102
4.4.2	<i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) .....	103
4.4.3	Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi Sample (Uji Statistik F) .....	104
4.4.4	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	105

4.4.5 Uji Koefisien Determinasi .....	107
4.5 Pembahasan .....	108
4.5.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja .....	108
4.5.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja .....	109
4.5.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....	110
4.5.4 Kompetensi dalam memoderasi hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja. ....	110
4.5.5 Kompetensi dalam memoderasi hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja. ....	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	113
5.1 Kesimpulan .....	113
5.1.1 Rekrutmen memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. ....	113
5.1.2 Pelatihan juga memiliki hubungan positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. ....	113
5.1.3 Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. ....	113
5.1.4 Kompetensi tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara Rekrutmen dan Kinerja. ....	114
5.1.5 Kompetensi juga tidak memoderasi hubungan antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai. ....	114
5.2 Saran .....	114
5.2.1 Peningkatan Kompetensi Pegawai .....	115
5.2.2 Optimalisasi Proses Rekrutmen .....	115
5.2.3 Re-Evaluasi Program Pelatihan .....	115
5.2.4 Pengembangan Program Kompetensi sebagai Faktor Utama .....	116
5.2.5 Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja .....	116
DAFTAR PUSTAKA .....	118
LAMPIRAN .....	121

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Laporan Realisasi Tahunan Pendapatan daerah, BAPENDA Kota Bandar Lampung, 2019 - 2023 .....	7
Tabel 1. 2	Target Dan Realisasi Mata Pajak PBB-P2 selama tahun 2014-2023 ...	9
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	50
Tabel 3. 1	Nilai Skala Likert .....	67
Tabel 3. 2	Pegawai BAPENDA Kota Berdasarkan Jabatan .....	68
Tabel 3. 3	Definisi Operasional Variabel .....	71
Tabel 3. 4	Interpretasi Nilai r .....	74
Tabel 4. 1	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
Tabel 4. 2	Tabel Responden Berdasarkan Status Pekerja .....	87
Tabel 4. 3	Tabel Responden Berdasarkan Golongan Pekerjaan .....	88
Tabel 4. 4	Tabel Responden Berdasarkan Jabatan .....	89
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1) .....	90
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2) .....	91
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (M) .....	92
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	93
Tabel 4. 9	Hasil Uji Reabilitas Variabel Rekrutmen (X1) .....	94
Tabel 4. 10	Hasil Uji Reabilitas Variabel Pelatihan (X2) .....	95
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompetensi (M) .....	95
Tabel 4. 12	Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja (Y) .....	95
Tabel 4. 13	Hasil Uji Normalitas .....	97
Tabel 4. 14	Hasil Uji Homogenitas .....	98
Tabel 4. 15	Hasil Uji Linieritas .....	100
Tabel 4. 16	Hasil Uji Multikolinieritas .....	101
Tabel 4. 17	Model 1 – Regresi Linear Berganda .....	102
Tabel 4. 18	Model 2 –Moderated Regression Analysis (MRA) .....	103