

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

¹Erikson Sinaga, ²Deliana Magdalena Hutajulu, ³Hendra Amin Syahputra, ⁴Ike Ristianti, ⁵Bobby Muhar
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹erikson.sinaga@gmail.com, ²deliana.magdalena@gmail.com, ³hendra.amin@gmail.com, ⁴ike.ristianti@gmail.com, ⁵bobby.muhar@gmail.com

ABSTRACT

The problems in this research are: How is the influence of leadership, organizational commitment, motivation and job satisfaction partially and simultaneously on the performance of employees at the Pratama Tax Office in East Medan? Research objectives: To determine the effect of leadership, organizational commitment, motivation and job satisfaction partially and simultaneously on employee performance at the Pratama Tax Office, East Medan. The proposed hypothesis is: There is a significant influence of leadership, organizational commitment, motivation and job satisfaction partially and jointly on the performance of employees at the Pratama Tax Office, East Medan. The study was conducted at the Pratama Medan Timur Tax Service Office, Jalan Sukamulia Number 17A, Medan City, North Sumatra Province, zip code 20152, with a population of 113 people, and the research sample as many as 90 people. Sources of data used are primary data obtained from the distribution of questionnaires, interviews and documentation that was tested with IBM Statistics 24.00 for windows. Based on the analysis results obtained leadership have a positive and significant effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, this is supported by the results of t count analysis $> t$ -table ($5,041 > 1,988$) at $n = 90$ at 95% significance level. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of employees work of the Primary Tax Service Office of Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $> t$ -table ($2,617 > 1,988$) at $n = 90$ at 95% significance level. Motivation has a not effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $< -$ table ($0,542 < 1,988$) at $n = 90$ with a significant level of 95%. Job satisfaction has a effect on the performance of employees work of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $> -$ table ($2,282 > 1,988$) at $n = 90$ with a significant level of 95%. Value of F-count $> F$ table ($12,615 > 2,48$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of leadership, organizational commitment and motivation on the performance of employees work of employees of the Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur . Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth

Keyword : Leadership, organizational commitment, motivation, job satisfaction and performance of employees work.

ABSTRAK : Masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur ? Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Hipotesis yang diajukan adalah : Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Penelitian dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jalan Sukamulia Nomor 17A, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20152, dengan populasi sebanyak 113 orang, dan sampel penelitian sebanyak 90 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi yang diuji dengan IBM Statistik 24.00

untuk windows. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t -tabel ($5,041 > 1,988$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,617 > 1,988$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $<$ t -tabel ($0,542 < 1,988$) pada $n = 90$ dengan taraf signifikansi 95%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($2,282 > 1,988$) pada $n = 90$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $>$ F tabel ($12,615 > 2,48$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.*

1. Pendahuluan

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur merupakan instansi perpajakan di daerah Kota Medan yang memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran mengenai persoalan pajak, tetapi juga kebijakan baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memiliki keterkaitan dengan Kementerian Keuangan, dibentuknya Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur untuk mendorong serta mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Keuangan, karena mengacu pada tugas pokok dan fungsinya harus memiliki andil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan yang terkait pada bidang perpajakan. Oleh karena itu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur memiliki peran sebagai kantor yang mengelola pajak yang mana adalah sebagai sumbangsih yang cukup besar untuk pendapatan negara maupun secara nasional. Pada penelitian ini penulis memilih Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui beberapa permasalahan-permasalahan yang ada pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Permasalahan tersebut diketahui oleh peneliti karena telah bekerja di kantor tersebut.

Menurut Thoha (2001:170), untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki 1), Keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi

kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, 2). Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik dan 3). Kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur adalah faktor peran kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (pegawai) peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi (Sedarmayanti, 2004:76). Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan, dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut (Siagian, 2008:65). Hal ini membutuhkan suatu pendekatan yang tidak hanya tentang "implementasi" kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya tetapi Undang-Undang yang mengatur. Inovasi tidak dapat ditetapkan sebelumnya dan oleh karena itu peran kepemimpinan adalah untuk memberikan suatu kerangka dalam mengamati, memelihara, membagi, menggambarkan dan juga mengimplementasikan. Penelitian (Heffes, 2006) pada perguruan tinggi di Yogyakarta dalam beberapa dekade peran kepemimpinan

mempunyai pengaruh di dalam membentuk dan mendukung perkembangan organisasi dan kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Challagalla dan Shervani, (2006) terhadap 270 pegawai di 5 divisi produk industri dari dua perusahaan fortune 500 juga menunjukkan bahwa kontrol aktifitas dan kontrol kecakapan memiliki efek yang berbeda-beda dan menggambarkan perbedaan yang tajam antara dua jenis kontrol perilaku. Akhirnya hasil tersebut menunjukkan bahwa peran pemimpin (supervisor) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tujuan sistem kontrol yaitu untuk memastikan pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang diinginkan. Dua jenis kontrol, output dan behavior (perilaku) telah diajukan untuk mempengaruhi konsekuensi-konsekuensi kerja yang penting seperti kinerja.

Di sisi lain, dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja pegawai juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk memenuhi dan meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur harus mampu meningkatkan komitmen pegawai. Menurut hasil penelitian Altangerel (2015) ditemukan hubungan yang signifikan positif antara komitmen organisasional dan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai pearson (r) sebesar 0,31 (significance pada level 0,001) terhadap kinerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Krietner et al (2015:135), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective Commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-

lain. Fenomena yang terlihat tentang komitmen organisasi Kantor Pelayanan, masih kurangnya kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan masih kurangnya peningkatan pemahaman pegawai terhadap peraturan perundang-undangan.

Seiring dengan peran kepemimpinan dan komitmen organisasi, motivasi juga menjadi salah satu prediktor bagi kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Menurut Rivai (2009:223) menyatakan bahwa 30% dari waktu para pimpinan digunakan untuk mengawasi masalah lingkungan manusia (pegawai). Pendekatan yang digunakan dalam memberikan motivasi pada pegawai perlu memperhatikan karakteristik pegawai yang bersangkutan. Dessler (2007:88) membandingkan antara pegawai dan supervisor sektor publik dan swasta memberikan hasil yang berbeda. Pada pegawai sektor publik lebih cenderung motivasi kerja mereka disebabkan oleh adanya kestabilan dan keamanan dalam bekerja dimasa mendatang sebagai faktor utama yang berpengaruh. Sedangkan untuk pegawai sektor swasta motivasi mereka bekerja sangat dipengaruhi oleh tingginya gaji yang mereka peroleh dan kesempatan untuk meraih jenjang yang lebih tinggi. Pada tingkat supervisor, motivasi pegawai dalam bekerja pada instansi publik dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam memberikan kontribusi dalam membuat keputusan-keputusan yang penting. Selain itu kestabilan dan keamanan kerja masih dominan untuk instansi publik. Hasil penelitian terhadap pegawai sektor publik dan swasta tersebut sama-sama menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan kinerja pegawai. Hal ini berarti untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar et.al (2015) terhadap 13.808 pengajar di 298 sekolah menengah pada negara bagian Amerika dan Kanada. Hasil penelitiannya menemukan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk efektivitas dalam melakukan kerja, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan diri sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi lebih dari sekedar pekerjaan formal kepada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

yang ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai belum optimal.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 2) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 4) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 5) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

1.2. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor peran kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai..

1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

5. kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang berjumlah 113 orang dan tidak semua dijadikan populasi, dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Kerangka populasi berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Seksi	10
3	Account Representative	46
4	Fungsional	14
5	Pelaksana	42
Jumlah		113

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, 2021

2.2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan pendapat Slovin dalam Sekaran dan Bougie (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 0,05.

Berdasarkan formula diatas, selanjutnya dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{113}{1 + 113(0,05)^2}$$

$$n = \frac{113}{1.257}$$

$$n = 89.89 = 90 \text{ orang}$$

Setelah perhitungan di atas, penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu penarikan sampel berdasarkan pada strata populasi pada setiap bagian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang pegawai, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2. Kerangka sampel berdasarkan jabatan

No	Keterangan/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Seksi	7
2	Account Representative	40
3	Fungsional	10
4	Pelaksana	33
Jumlah		90

Sumber : Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, 2021

2.3. Uji Kualitas Data

2.3.1. Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritik ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1) K1	0,375	0.207	Valid
	2) K2	0,286	0.207	Valid
	3) K3	0,679	0.207	Valid
	4) K4	0,668	0.207	Valid
	5) K5	0,644	0.207	Valid
	6) K6	0,603	0.207	Valid
	7) K7	0,592	0.207	Valid
	8) K8	0,672	0.207	Valid
	9) K9	0,780	0.207	Valid
	10) K10	0,655	0.207	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	1) KO1	0,482	0.207	Valid
	2) KO2	0,627	0.207	Valid
	3) KO3	0,588	0.207	Valid
	4) KO4	0,610	0.207	Valid
	5) KO5	0,264	0.207	Valid
	6) KO6	0,460	0.207	Valid
	7) KO7	0,690	0.207	Valid
	8) KO8	0,693	0.207	Valid
	9) KO9	0,680	0.207	Valid

	10) KO10	0,593	0.207	Valid
Motivasi (X3)	1) M1	0,584	0.207	Valid
	2) M2	0,591	0.207	Valid
	3) M3	0,613	0.207	Valid
	4) M4	0,543	0.207	Valid
	5) M5	0,662	0.207	Valid
	6) M6	0,700	0.207	Valid
	7) M7	0,606	0.207	Valid
	8) M8	0,452	0.207	Valid
	9) M9	0,577	0.207	Valid
	10)M10	0,351	0.207	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	1) KK1	0,278	0.207	Valid
	2) KK2	0,208	0.207	Valid
	3) KK3	0,570	0.207	Valid
	4) KK4	0,588	0.207	Valid
	5) KK5	0,480	0.207	Valid
	6) KK6	0,620	0.207	Valid
	7) KK7	0,509	0.207	Valid
	8) KK8	0,532	0.207	Valid
	9) KK9	0,540	0.207	Valid
	10) KK10	0,631	0.207	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0,298	0.207	Valid
	2) KP2	0,436	0.207	Valid
	3) KP3	0,555	0.207	Valid
	4) KP4	0,556	0.207	Valid
	5) KP5	0,578	0.207	Valid
	6) KP6	0,720	0.207	Valid
	7) KP7	0,714	0.207	Valid
	8) KP8	0,642	0.207	Valid
	9) KP9	0,586	0.207	Valid
	10) KP10	0,678	0.207	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2021

2.3.2. Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel

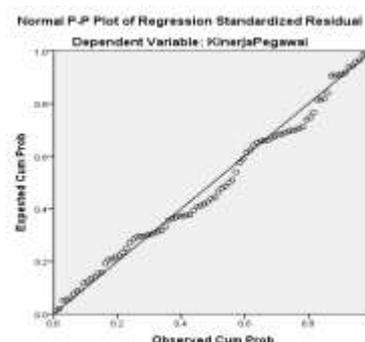
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.744	0.6	Reliabel
Komitmen organisasi (X2)	0.733	0.6	Reliabel
Motivasi (X3)	0.706	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja (X4)	0.709	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.735	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Dari data tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

2.4. Uji Asumsi Klasik

2.4.1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 5.1 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.4.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.894	1.119
	KomitmenOrganisasi	.888	1.126
	Motivasi	.918	1.089
	KepuasanKerja	.898	1.113

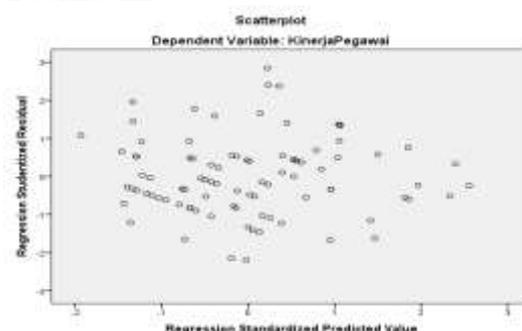
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, jadi dapat disimpulkan

bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

2.5. Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.842	6.151		1.112	.269
	Kepemimpinan	.379	.075	.458	5.041	.000
	KomitmenOrganisasi	.220	.084	.239	2.617	.010
	Motivasi	.048	.089	.049	.542	.589
	KepuasanKerja	.217	.095	.207	2.282	.025

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 6,842 + 0,379X_1 + 0,220X_2 + 0,048X_3 + 0,217X_4$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,842 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja diterapkan, maka kinerja

pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 6,842 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,379 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,379 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,220 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel komitmen organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,220 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,048 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi

terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak akan naik 0,048 satuan

Nilai besaran koefisien regresi β_4 sebesar 0,217 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kepuasan kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik 0,217 satuan.

2.6. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.842	6.151	1.112	.269	
	Kepemimpinan	.379	.075	.458	5.041	.000
	KomitmenOrganisasi	.220	.084	.239	2.617	.010
	Motivasi	.048	.089	.049	.542	.589
	KepuasanKerja	.217	.095	.207	2.282	.025

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

- 1) Variabel kepemimpinan memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,000 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 5,041 > dari *t* tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,010 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 2,617 > dari *t* tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel motivasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,589 > 0,05 artinya tidak signifikan, sedangkan *t* hitung 0,542 < dari *t* tabel 1,988 artinya tidak signifikan. Hal ini

berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

- 4) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) 0,025 < 0,05 artinya signifikan, sedangkan *t* hitung 2,282 > dari *t* tabel 1,988 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau *F* hitung (pada kolom *F*) lebih besar dari *F* tabel. *F* tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 5 - 1 = 4$ dan $df_2 = 90 - 5 = 85$, sehingga didapat nilai *F* tabel sebesar 2,48. Sedangkan hasil uji *F* dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.852	4	68.213	12.615	.000 ^b
	Residual	459.604	85	5.407		
	Total	732.456	89			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, KomitmenOrganisasi, Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan uji *F* atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh *F* hitung sebesar

12,615 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas

(0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi (X3) dan kepuasan kerja (X4) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi (X3) dan kepuasan kerja (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $12,615 > 2,48$. Hal

2.8. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.343	2.325

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, KomitmenOrganisasi, Motivasi, Kepemimpinan

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,373. Artinya 37,3% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 62,7% ($100\% - 37,3\%$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. Evaluasi

3.1. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen organisasi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Dengan demikian secara simultan hasil penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki

tersebut berarti jika kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), motivasi (X3) dan kepuasan kerja (X4) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa Kuantitas kerja pegawai melebihi rata-rata, Kualitas kerja pegawai jauh lebih baik, Efisiensi pegawai melebihi rata-rata, Standar kualitas pegawai melebihi standar resmi yang ada, Pegawai berusaha dengan lebih keras dari pada yang seharusnya, Pegawai memegang standar profesional yang tinggi, Kemampuan pegawai menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus, Ketepatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan bagus, Pengetahuan pegawai berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik, Kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.

3.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain terpenuhinya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pimpinan selalu mengkoordinir setiap bawahan untuk bekerja

sama dalam melaksanakan tugas, Pimpinan sudah adil dalam memperlakukan pegawai, Menurut anda di kantor ini setuju diadakan evaluasi terhadap kebijakan pimpinan, Pimpinan sudah tepat dalam menempatkan bawahan sesuai skillnya masing-masing, Pimpinan meminta saran atau pendapat ketika akan mengambil suatu kebijakan, Pimpinan selalu memperhatikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, Pimpinan selalu turun ke lapangan jika terjadi masalah, Pimpinan akan memberikan perhatian lebih terhadap pegawai yang menurut perintah atasan, Pimpinan selalu tegas terhadap bawahan jika bawahannya bersalah dalam bekerja, Pegawai yang mendapat tugas di luar jam dinas sebaiknya diberikan insentif oleh atasan.

3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya komitmen organisasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk berbuat yang baik bagi instansi, Pegawai memahami nilai-nilai tujuan dari instansi, Pegawai yang berkomitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri, Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi instansi, Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk kelangsungan hidup instansi, Pegawai akan tetap berkomitmen walau gaji yang diterima seperti saat ini, Pegawai mempunyai keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan instansi, Hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan akan meningkatkan komitmen pegawai, Hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja akan meningkatkan komitmen pegawai, Pegawai merasa telah memberikan budaya yang optimal terhadap instansi

3.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya motivasi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi belum diperlukan dan belum penting untuk diterapkan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa Pegawai akan melaksanakan tugas apabila ada perintah dari pimpinan, Pegawai berusaha untuk meningkatkan kompetensi diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan, Pegawai gemar membaca buku untuk menambah pengetahuan diri, Pegawai berusaha keras menjadi pegawai profesional sesuai prosedur yang berlaku, Pegawai mengharapkan pegawai yang berprestasi diberi penghargaan, Pegawai bekerja dengan baik atas pemberian penghargaan oleh Pimpinan terhadap setiap pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, Pimpinan memberikan perhatian kepada pegawai untuk maju melalui tugas pendidikan dan pelatihan, Pimpinan memberikan perhatian kepada pegawai untuk meningkatkan skill Pegawai, Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang menantang sangat kuat di dalam diri pegawai, Dorongan untuk berkompetisi dengan teman-teman seprofesi sangat kuat di dalam diri pegawai.

3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kepuasan kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa Pembagian tugas dilakukan secara adil, Hasil kerja yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan orang

lain, Pegawai diberi kebebasan dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak butuh banyak pengarahan dari atasan, Ada umpan balik berupa saran atau kritik dari pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan, Ada umpan balik berupa saran atau kritik dari sesama rekan kerja atas pekerjaan yang dilakukan, Dengan kompensasi yang didapat, mampu membeli barang-barang diluar kebutuhan pokok, Pekerjaan yang dilakukan memegang peranan penting terhadap proses kemajuan instansi, Pegawai diberikan kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilannya, Pegawai berperan dalam penentuan kapan dan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, Pekerjaan yang dilakukan memungkinkan pegawai untuk lebih berinisiatif

4. Kesimpulan

Bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis F hitung $>$ F-tabel ($12,615 > 2,48$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%.
- 2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($5,041 > 1,988$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%.
- 3) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($2,617 > 1,988$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%.
- 4) Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $<$ t-tabel ($0,542 < 1,988$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%.
- 5) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Medan Timur, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($2,282 > 1,988$) pada $n = 90$ pada taraf signifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Z., Darwanis., dan Zein, B. (2013). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Volume 2, No. 1, November 2012*
- Altangerel, O., Ruimei, W., Elahi, E., dan Dash, B. (2015). Investigating The Effect Of Job Stress On Performance of Employees. *International Journal of Scientific & technology research Vol 4 Issue 02.*
- Anwar, A.B., Maupa, H., Ali, M., dan Ismail, M. (2015). The Effects of Work Stress, job satisfaction and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue IX*
- Arief, C.A., dan Farid, W. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1*
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azmi, F.S., Shahid, S.A., dan Alwi, A. (2016). The Relationship between Job Stress and Front-liners' Job Performance in a Shared Service Center in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 6, No. 7.*
- Challagalla dan Shervani, (2006), Case studi the Fourtune, *International Journal of Social Science and Humanity, Vol. 6, No. 7*
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2002). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: *Konsep dan Praktik.* Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Fauzi, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 1, No 1*
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heffes, (2006) Peran kepemimpinan dalam membentuk dan mendukung perkembangan

- organisasi dan kepuasan kerja pegawai pada Perpegawaian Tinggi Swasta Yogyakarta
- Mahiri, E., dan Orwa, B.H. (2016). Occupational Stress and Employee Performance: A Case Study of Kenya National Highways Authority (KeNHA). *International Journal of Education and Research Vol. 4 No. 1*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18*.
- Riduwan. (2007). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung : Alfabeta
- Robbins S.P & Judge,T.A. (2007). Perilaku Organisasi. Buku 1 Edisi 12. Terjemahan Diana Angelica. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosneli dan Septiani (2008). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Redaksi Surat kabar Harian Umum Lampung Post. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol 4 No 2*
- Rush, Michael dan Althoff, Phillip. (2003). Pengantar Sosiologi Politik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2004). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Sekaran, U., dan Bougie (2010), *Research Methods for Busines. A Skill Building Approach. Fifth Edition. A John Wiley and Sons, Ltd, Publikation.*
- Siagian, Sondang. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (1989). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta
- Suliyanto. (2011). Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS. CV Andi Offset
- Thoha, Miftah. (2001). Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Terry George dan Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2002), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.
- _____ (2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Yukl, G. (2007). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Zauhar. S. (2001). Reformasi Birokrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Jurnal
- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M., dan Ali, A.A. (2016). *Teacher motivation and school performance, the mediating effect of job satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu*
- Larasati, Sindi., Gilang, Alini. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara
- Purwono, Joko., Suryaningsih, Sri., Saptaria, Syati (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan Dan Perikanan
- Riyanto Sujudi (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, lingkungan Kerja Disiplin Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian,Perdagangan, Penanaman Modal, Dan Koperasi,Kabupaten Karanganyar
- Windy dan Gusnati (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Akuntansi