

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN SAMARINDA UTARA

Oleh :
Futum Hubaib

Abstract

The purpose of this study is to know and assess the level of work performance of employees at the Regional Revenue Service Unit Technical Unit (UPT) Revenue Service District of North Samarinda.

To analyze the data obtained by the author using multiple regression analysis tools and SPSS (Statistic Product and Service Solution) application Rel 22 For Windows to obtain the following results : The resulting regression equation is: $Y = 1,329 + 0,282 X_1 + 0,278 X_2$. Constant value of 1.329 states that if there are no independent variables (compensation and motivation) then the value of work achievement of 1.329.

Result of F test calculation, F value count is 12,086 with 0,000 significance level because significance value less than 0,05 then existing regression can be used to predict the magnitude of work performance or it can be said that the independent variable (compensation and motivation) to the dependent variable (work performance).

The value of F table with $df_1 = k = \text{number of independent variables} = 2$ and $df_2 = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$, obtained F table value of 2.78. This means that $F_{\text{arithmic}} > F_{\text{table}}$ or $12.086 > 2.78$ so that it can be said that the compensation and motivation variables are together able to show the influence on the work performance or regression model can be used to predict the work performance, so that the first hypothesis is accepted truth.

The value of R shows the number of 0.549. this means independent variables together have a relationship to work performance variable (dependent) of 0.549 or 54.9%. This relationship belongs to a moderate category of interpretation and this means that 54.9% of work performance can be explained or influenced by motivation compensation variables. While the rest of 45.1% work performance is explained or influenced by other causes beyond the variable compensation and motivation.

Result of calculation of t test between variable of compensation (X_1) with work performance (Y), obtained value of t compensation (X_1) equal to 2,893 while t table value with $df = n - k = 59 - 3 = 56$, and significance level equal to 0,005 and test conducted two sides obtained t table amounted to 2.021. This indicates that $t_{\text{arithmic}} > t_{\text{table}}$ or $2.893 > 2.021$ which means the compensation variable (X_1) is partially able to show significant influence on employee performance. While other variable that is motivation (X_2) less able to predict or explain its effect to work productivity. Thus the second hypothesis submitted authors accepted the truth

Keywords : Compensation, Motivation and Job Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan lajunya pembangunan nasional khususnya dibidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, maka sebagai anggota warga negara dan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dimasa yang akan datang. Pelaksanaan pembangunan tersebut tentunya melalui berbagai pusat kegiatan organisasi, baik itu lembaga masyarakat, lembaga pemerintahan maupun departemen-departemen yang ada ditingkat pusat sampai ditingkat daerah.

Pembangunan dapat berhasil guna dan berdaya guna, maka dituntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya diharapkan untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik. Sedangkan untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik tentunya perlu didukung dengan kinerja yang baik pula antara lain didukung oleh faktor kualitas sumber daya manusia dan lain sebagainya.

Pengelolaan sumber daya manusia secara professional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sebagai upaya memberikan citra positif terhadap organisasi pemerintahan sangat tergantung kepada upaya-upaya yang dilakukan dalam internal organisasi, salah satunya dengan peningkatan prestasi kerja.

Prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang/ sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. " (Prawirosentono, 1999; 2).

Sumber daya manusia sangat berbeda dengan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung terlaksananya tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang cakap, mampu dan terampil belum menjamin terciptanya prestasi kerja yang baik mereka baru bermanfaat dan dapat mendukung terwujudnya tujuan organisasi jika pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai akan memberi dampak positif bagi kinerja pegawai karena adanya motivasi inilah pegawai akan berusaha untuk berprestasi lebih baik lagi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada instansi tempat bekerja atau perusahaan. Kompensasi terdiri atas gaji, upah dan insentif yang merupakan pengeluaran pokok setiap kelompok organisasi pemerintah maupun swasta. Tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status, harga diri dan perasaan karyawan terhadap organisasi. Selain itu kompensasi dapat mempunyai imbas besar terhadap motivasi dan prestasi kerja.

Pengertian kompensasi adalah sebagai berikut : Bagi pekerja kompensasi merupakan pendapatan dari hasil jerih payahnya didalam menggunakan pengetahuan,

keterampilan dan tenaganya. Disini kompensasi tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi juga menyangkut harkat dan martabat manusia. Bagi perusahaan kompensasi dipandang sebagai biaya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. (Cahyono, 1996; 180).

Kompensasi yang diterima pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara saat ini dirasakan masih kurang mencukupi dengan kebutuhan dan keperluan hidup pegawai yang cukup tinggi dan dikarenakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja mereka. Kompensasi yang tidak mencukupi kebutuhan hidup pegawai dan tidak sesuai dengan hasil kerja akan menurunkan gairah kerja atau motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang timbul dari dalam diri seorang pegawai dan merupakan motor penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja yang akan berdampak terhadap peningkatan hasil kerja atau prestasi kerja pegawai. Menurut American Encyclopedia dan diterjemahkan oleh Malayu S.P. Hasibuan adalah sebagai berikut : Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan integritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2001 ; 143).

Didalam instansi pemerintahan selalu ada perbedaan dan berbagai macam permasalahan yang sering muncul sebagai akibat dari lemahnya sumber daya manusia yang handal dan akibat rendahnya pemberian kompensasi kepada pegawai sehingga berdampak pada penurunan semangat/ motivasi kerja pegawai dalam pencapaian prestasi kerja.

Permasalahan yang dialami pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara adalah target perolehan pajak selama setahun ini kurang mencapai target, yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan prestasi kerja, kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan baik berupa gaji, tunjangan, bonus dan penghargaan lainnya, kurangnya kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga menunda-nunda pekerjaan yang akan diselesaikan, sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam kerja yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu untuk mendorong prestasi kerja pegawai sangat dirasakan penting mengadakan kompensasi yang wajar dan adil dan diperlukannya motivasi yang positif.

Pegawai dalam bekerja belum menunjukkan prestasi kerja yang baik. oleh karena itu pemberian kompensasi yang layak dengan sendirinya akan memacu motivasi kerja pegawai sehingga akan timbul kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diterima yang sangat berperan penting dalam terwujudnya prestasi kerja pegawai.

Beberapa permasalahan pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara adalah target perolehan pajak selama sebulan ini kurang mencapai target, yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan prestasi kerja, kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan baik berupa gaji, tunjangan, bonus dan penghargaan lainnya. Seharusnya dengan adanya

kebijakan kompensasi yang adil, pemberian motivasi positif akan mendorong upaya peningkatan prestasi kerja.

Dari uraian tersebut maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara?
2. Diantara variabel kompensasi dan motivasi variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji :

- a. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara
- b. Mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

KERANGKA TEORI

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*Human resources*). Namun dari kedua sumber daya tersebut yang paling penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur yang lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri adalah sebagai berikut : "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia". (Umar, 1998 :3).

Ahli lain mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2001 : 10), selanjutnya menurut Moekijat (1999 : 7), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai manajemen Kepegawaian dan memberikan pengertian bahwa Manajemen Kepegawaian berhubungan dengan masalah-masalah kepegawaian dalam suatu organisasi dan pegawai-pegawai dipandang sebagai individu bukan sebagai kelompok organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Gerry Dessler sebagai berikut : Kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seorang untuk menjalankan aspek

“orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembangan dan penilaian. (Dessler, 1997: 2).

Pengertian lain sumber daya manusia adalah : “Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. (Handoko, 1997 : 4). Dari beberapa pengertian di atas bisa ditarik kesimpulan yaitu manajemen adalah suatu seni dan ilmu pengetahuan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama atau sebagai suatu seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dari uraian tadi dapat dimengerti bahwasanya seorang manajer dapat mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang diperlukan. Selain itu manajemen mengandung pengertian yang sangat luas dari pada itu, didalam manajemen yang terutama adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian yaitu pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi, dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian yang kedua menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mengandung nilai ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. *Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang/ sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. “ (Prawirosentono, 1999; 2).” Hal ini dapat pula dikatakan dengan istilah karya, “ yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non material “. (Nawawi, 1999: 234).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output atau volume yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok (*organisasi*) tertentu baik yang berbentuk materi (*kuantitatif*) maupun yang berbentuk non materi (*kualitatif*) dalam suatu periode.

Pada suatu organisasi/unit kerja dimana output dapat diidentifikasi secara individual dalam bentuk kuantitas seperti pabrik, maka indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, namun pada unit kerja kelompok atau tim kinerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kuantitas individual.

Dalam hubungan ini, kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator berikut seperti kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat

melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan atau dengan tingkat kesalahan yang rendah serta ketepatan dalam menjalankan tugasnya. (Simamora, 2001 : 327).

Ukuran-ukuran performansi yang bersifat kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume yang menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang bersifat subyektif seperti sikap, kreatifitas dan kerjasama menghasilkan pengukuran yang kurang konsisten, tergantung pada siap yang mengevaluasinya dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. (Gomes, 2000: 136).

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai/karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada instansi tempat kerja/perusahaan. Kompensasi dapat terdiri atas gaji, upah dan insentif yang merupakan pengeluaran pokok setiap kelompok organisasi pemerintah maupun swasta. Tingkat kompensasi menentukan gaya hidup, status, harga diri dan perasaan karyawan terhadap organisasi.

Pengertian kompensasi adalah sebagai berikut : Bagi pekerja kompensasi merupakan pendapatan dari hasil jerih payahnya didalam menggunakan pengetahuan, keterampilan dan tenaganya. Disini kompensasi tidak hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan materi saja, tetapi juga menyangkut harkat dan martabat manusia. Bagi perusahaan kompensasi dipandang sebagai biaya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. (Cahyono, 1996; 180).

Salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia adalah penentuan kompensasi karyawan, didalam organisasi modem dengan beraneka ragam rupa program tunjangan karyawan yang mahal, program insentif, dan skala gaji yang terstruktur yang membuat peranan kompensasi sangat penting. Kebutuhan karyawan akan pendapatan dan keinginan mereka diperlakukan secara wajar oleh organisasi membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi department sumber daya manusia.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001 ; 155). Kompensasi erat kaitannya dengan gaji, upah dan insentif. Gaji merupakan pendapatan yang diterima seorang pegawai/karyawan atas pekerjaan dan tugas-tugas untuk suatu organisasi. Upah merupakan penerimaan sebagai suatu imbalan atau balas jasa pekerjaan yang telah dilakukannya. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan organisasi.

Kompensasi menurut Henry Simamora (2001 ; 544) sebagai berikut :

1. Upah dan gaji.

Upah (*wages*) biasanya berhubungan tarif gaji perjam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru).

2. Gaji (*salary*)

Umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja). karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja kerah putih) biasanya digaji.

3. Insentif (*incentive*)

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama pemberian insentif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

4. Tunjangan (*benefit*)

Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas (*perquisites*)

Yaitu kenikmatan/fasilitas seperti mobil dinas perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus atau akses kepesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. (Simamora, 2001 ; 544)

Kompensasi (*compensation*) meliputi kembalian-kembalian *financial* dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

4. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penentu bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, dimana semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas dengan senang hati tanpa ada rasa terpaksa dalam bekerja sehingga tercipta prestasi kerja pegawai sekaligus mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini penulis kemukakan beberapa pengertian mengenai motivasi yang didefinisikan menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah sebagai berikut *American Encyclopedia* yang diterjemahkan oleh Malayu S.P. Hasibuan adalah sebagai berikut : "Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan tindak tanduknya". (Hasibuan, 2001 ; 115). Motivasi adalah semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan/pegawai dan merupakan motor penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang dalam meningkatkan prestasi kerja. Motivasi adalah suatu kegiatan yang bisa dilakukan oleh seseorang pimpinan untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja pegawai sekaligus mencapi tujuan organisasi.

B. Hipotesis

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan diatas dapat dibuat dugaan yang bersifat sementara sebagai berikut diduga :

1. Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara.
2. Faktor kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara.

METODE PENELITIAN

Sehubungan dengan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini meliputi Independent variabel dan dependent variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang/ sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Indikator pengukurannya adalah cermat dan teliti, kerja sama, kemampuan, dan kreatifitas. Skala ukur yang digunakan adalah skala ukur likert.
2. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator pengukurannya adalah gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Skala ukur yang digunakan adalah skala ukur likert.
3. Motivasi (X2) merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator pengukurannya harapan, nilai, pertautan, dan keadilan. Skala ukur yang digunakan adalah skala ukur likert.

C. Populasi dan Sampel

Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda terdiri dari beberapa bagian yang diantaranya adalah Bidang Pendaftaran dan Pendataan Wajib Pajak dan Wajib Retribusi Daerah, Sub.Bagian Administrasi, Sub.Bagian Umum dan Sub.Bagian Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Populasi atau jumlah pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara sebanyak 70 orang pegawai dengan perincian sebanyak 23 orang sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sisanya sebanyak 47 orang sebagai Tenaga Kontrak. Berdasarkan tabel *Krecje* dengan taraf kesalahan sebesar 5 % untuk populasi sebanyak 70 orang maka sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 59 orang. (Sugiyono : 2000 : 63).

Metode pengambilan sampelnya adalah dengan cara *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan cara sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel

1. Model Analisis Data

Untuk mencari kebenaran atau hipotesis yang telah diajukan, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan alat analisis regresi berganda (*Multiple Regresi*) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiyono, 1999 ; 250)}$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

b1, b2 = Koefisien Regresi Partial

a = Konstanta, yaitu nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

e = Error atau sisa (residual)

Dalam menganalisis data penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program *Statistical Product dan Service Solutions* (SPSS), adapun teknik analisis digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menganalisis nilai koefisien korelasi secara serentak antara variabel bebas dengan variabel tergantung, guna melihat tingkat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung.
2. Menghitung nilai koefisien korelasi partial antara variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel tergantung.
3. Menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel bebas untuk melihat tingkat hubungan antara variabel bebas. (Alhusin, 2001:129-132)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuisioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuisioner.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk menguji konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden

3. Pengujian Hipotesis

a. Model Anova (Uji F)

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya, atau dapat diartikan apakah model regresi berganda yang digunakan sesuai atau tidak.

Apabila dari hasil perhitungan F hitung \geq F tabel maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dari model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya, sebaliknya jika F hitung \leq F tabel maka Hipotesis Nol (H_0) diterima dan Hipotesis Alternatif (H_a) ditolak,

artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Kemudian dalam uji statistika regresi ini masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2). Kegunaan R^2 ini untuk mengukur besarnya sumbangan atau kontribusi variasi-variasi secara bersama-sama terhadap variasi variabel tidak bebasnya. Langkah berikutnya adalah mengetahui koefisien korelasi (Multiple R). Hal ini untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Apabila angka multiple R yang diperoleh mendekati angka satu, maka dapat dikatakan semakin erat/kuat hubungannya antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya.

Begitu pula sebaliknya jika angka diperoleh mendekati nol, maka semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya.

b. Uji Regresi Partial (Uji t)

Sebelum dilakukan pembuktian, terlebih dahulu ditentukan Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis alternatif (H_a) dengan rumus :

$H_0 = \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel penelitian.

$H_0 = \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antar variabel penelitian.

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial. Uji t ini bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berarti bahwa pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya.

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara

Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara adalah unsur pelaksana teknis operasional Dinas Pendapatan Kabupaten Daerah Tingkat II Kota Samarinda yang melaksanakan sebagian fungsi dan tugas di bidang pendaftaran dan pendataan Wajib Pajak (WP) dan Wajib Retribusi (WR), pendaftaran objek dan subjek pajak bumi dan bangunan (PBB), menyampaikan surat pemberitahuan pajak terhutang (SPPT) dan menyampaikan surat ketetapan pajak (SKP) serta surat tanda pajak.

B. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 1 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara

No.	Kategori	Skor	Jumlah	%
1.	Tidak Sesuai	0,00 – 1,99	-	-
2.	Kurang Sesuai	2,00 – 2,99	19	32.2
3.	Cukup Sesuai	3,00 – 3,99	39	66.1
4.	Sesuai	4,00 – 4,99	1	1.7
5.	Sangat Sesuai	5,00	-	-
Jumlah			59	100

Sumber : Hasil Tanggapan Responden

Tabel 2 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara

No.	Kategori	Skor	Jumlah	%
1.	Tidak Sesuai	0,00 – 1,99	-	-
2.	Kurang Sesuai	2,00 – 2,99	18	30.5
3.	Cukup Sesuai	3,00 – 3,99	37	62.7
4.	Sesuai	4,00 – 4,99	4	6.8
5.	Sangat Sesuai	5,00	-	-
Jumlah			59	100

Sumber : Hasil Tanggapan Responden

Tabel 3 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel motivasi pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara

No.	Kategori	Skor	Jumlah	%
1.	Tidak Sesuai	0,00 – 1,99	-	-
2.	Kurang Sesuai	2,00 – 2,99	19	32.2
3.	Cukup Sesuai	3,00 – 3,99	36	61.0
4.	Sesuai	4,00 – 4,99	4	6.8
5.	Sangat Sesuai	5,00	-	-
Jumlah			59	100

Sumber : Hasil Tanggapan Responden

C. Pembahasan Hasil Analisis

Berdasarkan analisis data regresi linier berganda yang dilakukan dengan program SPSS 12 for windows, dapat diuraikan sebagai berikut :

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Tabel *Case Processing Summary*

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner berjumlah 59 orang (N = 59) dan semua data tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan dari analisis.

2. Tabel *Reliability Statistics*

Pada bagian *reliability statistics* terlihat bahwa nilai Alpha Cronbach adalah 0,808 dengan jumlah pertanyaan 12 butir. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % atau signifikansi 5 % ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena N = 59, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 59 - 2 = 57$. Nilai r tabel satu sisi pada $df = 57$ dan $p = 0,05$ adalah 0,266. Oleh karena nilai α 0,808 > r tabel 0,266; maka kuisisioner terbukti reliabel.

Reliabilitas ini termasuk dalam kategori interpretasi yang sangat reliabel sesuai tabel interpretasi yang dikemukakan oleh tritton berikut ini :

Tabel 4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
> 0,20 s.d 0,40	Agak reliabel
> 0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
> 0,60 s.d 0,80	Reliabel
> 0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

3. Tabel *Item-Total Statistics*

Pada Bagian Item Total Statistics. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % atau signifikansi 5 % ($p = 0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena N = 59, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 59 - 2 = 57$. Nilai r tabel satu sisi pada $df = 57$ dan $p = 0,05$ adalah 0,266. Pada bagian Corrected Item-Total Correlation, ternyata hanya butir_1 yang memiliki nilai r hitung < r tabel.

Uji Regresi Berganda

1. Tabel *Descriptive Statistics*

- Rata-rata variabel prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara pada bulan Mei 2009 dengan jumlah 59 orang adalah 3.0551 dengan standar deviasi 0,41018
- Rata-rata variabel kompensasi dengan jumlah responden 19 orang adalah 3.0805 dengan standar deviasi 0,51159

- c. Rata-rata variabel motivasi dengan jumlah responden 19 orang adalah 3.0890 dengan standar deviasi 0,45192

2. Tabel *Correlations*

- Besarnya hubungan antara variabel prestasi kerja dengan variabel kompensasi memiliki nilai koefesien sebesar 0,471 dan antara variabel prestasi kerja dengan motivasi memiliki nilai koefesien sebesar 0,444.
- Diketahui variabel yang paling berhubungan terhadap prestasi kerja pegawai adalah kompensasi (0,471), kemudian diikuti dengan variabel motivasi (0,444).
- Tingkat signifikansi koefesien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka sebesar 0,000 dan 0,001. karena $p \leq 0,05$, maka korelasi yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen sangat nyata.

3. Tabel *Variables entered/removedb*

Tabel *Variables entered/removedb* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) atau dengan kata lain kedua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi dapat dimasukkan dalam perhitungan regresi.

4. Tabel *Model Summaryb*

- Nilai R menunjukkan angka sebesar 0,549. hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap variabel prestasi kerja (dependen) sebesar 0,549 atau 54,9 %. Hubungan ini termasuk dalam kategori interpretasi yang sedang, sesuai tabel interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berikut ini :

Tabel 5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

- Nilai R Square (Determinasi R atau R²) yaitu nilai yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas dan tidak bebas. Hasil print out menunjukkan angka sebesar 0,302 yang berasal dari 0,5492, karena variabel bebas yang digunakan terdiri dari dua maka angka determinasi R yang digunakan adalah angka *Adjusted R Square*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka sebesar 0,277, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi mempunyai hubungan sebesar 0,277 atau 27,7 % terhadap prestasi kerja. Sedangkan sisanya 100 % - 27,7 % = 72,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kedua variabel dalam penelitian ini. Seperti diklat, pengawasan, kepemimpinan, dan lainnya.
- Standar error of estimate* menunjukkan nilai sebesar 0,34888 sedangkan standar deviasi variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai sebesar 0,41018. Karena nilai *standar error estimate* lebih kecil daripada standar deviasi, maka model regresi ini

sangat cocok bila digunakan sebagai alat untuk memprediksi besarnya produktivitas kerja pada tahun-tahun yang akan datang.

5. Tabel *anovab* dan *coefficientsa*

- a. Hasil perhitungan uji F, nilai F hitung adalah 12,086 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka regresi yang ada dapat dipakai untuk memprediksi besarnya prestasi kerja atau bisa dikatakan bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja).
- b. Nilai F tabel dengan $df_1 = k = \text{jumlah variabel independen} = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,78. Hal ini berarti bahwa F hitung $>$ F tabel atau $12,086 > 2,78$ sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap prestasi kerja atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi prestasi kerja
- c. Tabel *coefficients* menggambarkan persamaan regresi :
$$Y = 1,329 + 0,282 X_1 + 0,278 X_2$$

Dimana :
Y = Prestasi kerja pegawai
X₁ = Kompensasi
X₂ = Motivasi
- d. Nilai konstanta sebesar 1,329 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (kompensasi dan motivasi) maka nilai prestasi kerja sebesar 1,329.
- e. Koefesien regresi X₁ (kompensasi) sebesar 0,282 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,282.
- f. Koefesien regresi X₂ (motivasi) sebesar 0,278 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,278.
- g. Hasil perhitungan uji t antara variabel kompensasi (X₁) dengan prestasi kerja (Y), diperoleh nilai t hitung kompensasi (X₁) sebesar 2,893 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - k = 59 - 3 = 56$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,893 > 2,021$ yang berarti variabel kompensasi (X₁) secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- h. Hasil perhitungan uji t antara variabel motivasi (X₂) dengan prestasi kerja (Y), diperoleh nilai t hitung motivasi (X₂) sebesar 2,520 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - k = 59 - 3 = 56$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,015 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel atau $2,520 < 2,021$ yang berarti variabel motivasi (X₂) secara mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan di atas diketahui bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda

Utara. Dengan demikian hipotesis I dalam penelitian ini dapat **diterima dan terbukti kebenarannya**.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan di atas diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) merupakan faktor yang paling dominan, secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan variabel lainnya yaitu motivasi (X2), kurang mampu memprediksi atau menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan penulis **diterima dan terbukti kebenarannya**.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelayanan Pendapatan Daerah Kecamatan Samarinda Utara didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah : $Y = 1,329 + 0,282 X_1 + 0,278 X_2$. Nilai konstanta sebesar 1,329 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (kompensasi dan motivasi) maka nilai prestasi kerja sebesar 1,329.
2. Hasil perhitungan uji F, nilai F hitung adalah 12,086 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka regresi yang ada dapat dipakai untuk memprediksi besarnya prestasi kerja atau bisa dikatakan bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (prestasi kerja).
3. Nilai F tabel dengan $df_1 = k = \text{jumlah variabel independen} = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,78. Hal ini berarti bahwa F hitung $>$ F tabel atau $12,086 > 2,78$ sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap prestasi kerja atau model regresi dapat dipakai untuk memprediksi prestasi kerja, sehingga hipotesis pertama **diterima kebenarannya**.
4. Nilai R menunjukkan angka sebesar 0,549. hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap variabel prestasi kerja (dependen) sebesar 0,549 atau 54,9 %. Hubungan ini termasuk dalam kategori interpretasi yang sedang dan ini berarti pula bahwa 54,9 % prestasi kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 45,1 % prestasi kerja dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar variabel kompensasi dan motivasi.
5. Hasil perhitungan uji t antara variabel kompensasi (X1) dengan prestasi kerja (Y), diperoleh nilai t hitung kompensasi (X1) sebesar 2,893 sedangkan nilai t tabel dengan $df = n - k = 59 - 3 = 56$, dan tingkat signifikansi sebesar 0,005 serta uji dilakukan dua sisi diperoleh t tabel sebesar 2,021. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2,893 > 2,021$ yang berarti variabel kompensasi (X1) secara parsial mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan variabel lainnya yaitu motivasi (X2) kurang mampu memprediksi atau

menjelaskan pengaruhnya terhadap prestasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan penulis **diterima kebenarannya**.

B. Saran

Saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Faktor kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai hubungan yang nyata terhadap peningkatan prestasi kerja, oleh karena itu model regresi yang diajukan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk meningkatkan prestasi kerja dengan cara meningkatkan variabel-variabel tersebut yaitu variabel kompensasi dan motivasi.
2. Untuk meningkatkan prestasi kerja selain pemberian kompensasi dan motivasi tidak kalah pentingnya pengawasan melekat (waskat) dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari.
3. Untuk penelitian selanjutnya perlu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diluar faktor yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Yuliani, 2005, ***Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan Kabupaten Kutai Kartanegara***, Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kutai Katanegara, Tenggarong.
- Alhusin, Syahri, 2001, ***Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10***, PT. Elekmedia Komputindo, Jakarta
- Cahyono, Bambang, Tri, 1996, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Badan Penerbit, IPWI, Jakrta.
- Dessler, Gerry, 1997, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Bahasa Indonesia Oleh Sumarsono, Jilid I, Penerbit, PT. Perhalindo, Jakarta.
- Faustino, Cardose, Gomes, 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, alih bahasa Kligner dan Nanbaldian, Penerbit Andi, Jakarta.
- Handoko, T, Hani, 1997, ***Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP, 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi 4, Cetakan ke 4, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mukijat, 1999, ***Manajemen Sumber Daya Manusia (manajemen Kepegawaian)***, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi, H, Hadari, 1999, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif***, Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Pt. Reineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, ***Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Pegawai)***, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Ketiga, Bagian Penerbit, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, ***Statistik Untuk Penelitian***, Cetakan Kelima, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, Sahedy, Noor, 2001, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi 2001, Cetakan Pertama, BPFE - UST, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 1998, ***Riset Sumber Daya Manusia***, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wardhani, Sukma, 2003, ***Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Tingkat Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara***, Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kutai Katanegara, Tenggarong.