

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau.

By :

Bambang Prasetyo
R.Adri Satriawan Surya, SE.MA., Ak
Drs Azhari S, MA., Ak
Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email : fekonbams@gmail.com

Effect of Work Motivation, Organizational Culture And Competence Of Employee Performance In Finance SKPD Department Government of Riau Province.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence for work motivation , organizational culture and workplace competencies to employee performance with the object of research personnel at the Riau Provincial Government on education finance . The sampling method using purposive sampling techniques and sample penerikan using Slovin formula with 10 % error level .

The author conducted research based data retrieval techniques through questionnaires . Analysis of the data that I use is besifat Quantitative analyzes of data through multiple linear regression equation with t test and test persial R2dan collected data is processed with the help of the statistical program SPSS 17.0 .

The results were obtained as a partial conclusion that three variables t (2.920 , 26.103 , and 2.901) to 3 variables showed t is greater than t table . It was concluded that all three variabel (work motivation , organizational culture and workplace competencies) in this study affect the performance of employees . Furthermore, seen from the determination of test where a R value of 0.937 and R2 of 0873 or 87.3 % . independent variables affect the dependent variable , was 12.7 % influenced by other variables .

Keywords : Performance , work motivation , and Organizational Culture Competence

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan

tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial (Putra, 2012). setiap pegawai memang di tuntutan untuk melakukan

pekerjaan dengan baik, pelayanan yang diberikan kepada pihak yang berkepentingan bisa dijadikan sebagai identifikasi serta evaluasi apakah para pegawai sudah memberikan kinerjanya dengan maksimal. agar kinerja pegawai tinggi, maka di perlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggunakan sumber daya yang dimiliki pegawai sebaik mungkin guna untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi tersebut.

Mengingat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi maka organisasi tersebut harus memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya banyak factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun disini peneliti hanya akan meleliti tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wexley dan Yukl (2001), motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan di dalam Putra(2012). Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. hal ini konsisten dengan penelitian Putra (2012) dan Pridarsanti (2013) yang menyatakan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai namun hal ini berbeda dengan penelitian Tarigan (2011) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Kurniawan, 2011).

Budaya organisasi mengikat para pegawai yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga pegawai harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Ketika para pegawai dapat berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai akan baik, Namun ketika para pegawai tidak dapat berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada maka kinerja pegawai tidak baik. Hal ini konsisten dengan penelitian Arif (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Kurniawan (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan

(kompetensi) kerja pegawai. Selanjutnya Setiawan dan Gozali (2006) menyatakan bahwa kemampuan (kompetensi) adalah bakat individu untuk melaksanakan suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan.

Dengan demikian motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika individu yang bersangkutan tidak memiliki kompetensi berupa keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Vroom (1964) dalam Hailesilasi (2009) menyatakan bahwa ketika seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang rendah, peningkatan motivasi hanya akan menghasilkan peningkatan kinerja yang rendah dibandingkan jika pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi.

Berbagai penelitian terkait pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan dan belum memberikan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian mendukung pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja. Penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian Hartati (2005), penelitian Widyatmini dan Hakim (2008). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hailesilasi (2009) mendukung bahwa kompetensi kerja pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau?
3. Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan provinsi Riau?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah dimana berbagai data dan informasi dikumpulkan, dalam rangka membantu memecahkan suatu masalah yang dihadapi, maka penulis menentukan tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk pengaru menguji motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau.
2. Untuk menguji pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau.
3. Untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau.

b. Manfaat penelitian

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi serta menambah ilmu yang berharga dalam mengetahui faktor faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau.
2. Bagi Instansi, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi Instansi-Instansi yang ada di bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau guna meningkatkan kinerja pegawai di masa mendatang.
3. Bagi Universitas Riau Sebagai tambahan literatur dan bukti penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di bagian keuangan pemerintahan Provinsi Riau.

II. METODE PENELITIAN

2. Populasi dan Sampel

2.1 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di bagian keuangan di SKPD Pemerintahan Provinsi Riau. Bagian Keuangan Kantor

Pemerintahan Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga yang berperan dalam mendorong terwujudnya efektivitas, efisiensi dan akuntabilitas yang tinggi pada pengelolaan keuangan dan kekayaan Provinsi Riau melalui penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan yang baik, serta berperan dalam melakukan pengawasan pengelolaan keuangan Provinsi Riau. Hal tersebut diharapkan dapat meyakinkan para investor untuk menanamkan investasi di Provinsi Riau. Dengan meningkatnya investasi, maka pertumbuhan pembangunan di Provinsi Riau akan berkembang, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu (Jogiyanto, 2004). Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yang mempunyai pengalaman kerja minimal dua tahun. Kriteria pengalaman bekerja dua tahun ini digunakan dengan pertimbangan bahwa pegawai telah memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta dapat menilai sendiri kondisi lingkungan pekerjaan. Sampel tersebut diambil dengan alasan sampel tersebut dianggap mampu untuk dapat menggambarkan kinerja dari tiap pegawai bagian keuangan Provinsi Riau secara keseluruhan.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 1994) dalam (Soraya, 2010). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan pada sampel yang telah

ditentukan (Pegawai bagian Keuangan di Pemerintahan Provinsi Riau).

2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuisisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Kuisisioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden yaitu pegawai bagian keuangan Pemerintahan Provinsi Riau. Kuisisioner ini didistribusikan kepada tiga orang pegawai bagian keuangan di setiap satker yang sudah di pilih sebagai sampel. Setiap paket kuisisioner terdiri dari dua bagian yang harus dijawab oleh responden dengan mengikuti perintah yang terdapat didalam setiap bagian. Bagian pertama berisi mengenai data demografi responden. Bagian kedua adalah pernyataan yang berhubungan dengan *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Kerja*.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004) dalam (Soraya, 2010). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Supomo dan Indriantoro, 2002) dalam (Soraya, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja.

2. Variabel Dependen (terikat)

Variabel Dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh

variabel independen (Supomo dan Indriantoro, 2002) dalam (Soraya, 2010). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

2.4.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing – masing variabel terhadap indikator – indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator – indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun indikator (butir-butir pertanyaan dalam kuesioner) kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata karyawan lain .
- b. . Kuantitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari karyawan lain.
- c. Pegawai ini dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- d. Efisiensi dan efektifitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata karyawan lain

2.4.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Instrumen pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari instrumen motivasi hirarki kebutuhan oleh Porter (1962) dalam Mas'ud (2004) dan instrumen motivasi kerja pegawai negeri yang dikembangkan oleh Perry (1996). Peneliti menggunakan kedua instrumen motivasi tersebut dengan pertimbangan bahwa pekerjaan sebagai abdi

negara bukan hanya dapat memenuhi tingkatan kebutuhan pribadi pegawai, tetapi juga memiliki karakteristik unik yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan publik.

Indikator Motivasi pada penelitian ini dikembangkan dari riset yang dilakukn oleh Sreers, Richard M. dan D. Braunstein, (1970), Indikator-indikator tersebut antara lain :

- a. Kebutuhan Berprestasi
- b. Kebutuhan Kekuasaan
- c. Kebutuhan Kebutuhan Afiliasi

2.4.3 Budaya Organisasi

Cushway (1995: 25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Robbins (1998: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orentation*), (4) orientasi pada orang (*people orentation*), (5) orientasi pada tim (*team orentation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*). Masing-masing indikator dalam budaya organisasi tersebut memiliki dimensi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), dengan dimensi :(a) memiliki inovatif, (b) keberanian mengambil resiko.
2. Perhatian pada rincian (*attention to detail*), dengan dimensi : (a) *job description* yang jelas, (b) prosedur yang digunakan.
3. Orientasi pada hasil (*outcome orentation*), dengan dimensi : (a) tujuan yang ditetapkan, (b) hasil yang dicapai.
4. Orientasi pada orang (*people orentation*), dengan dimensi : (a) pelayanan kepada orang,(b) perhatian kepada orang.
5. Orientasi pada tim (*team orentation*), dengan dimensi : (a) pelayanan kepada tim,(b) perhatian kepada tim

6. Agresivitas (*agresiveness*), dengan dimensi : (a) Memiliki sifat agresif, (b) Memiliki sifat kompetitif

7. Kemantapan (*stability*), dengan dimensi : (a) mempertahankan kestabilan kerja, (b) perbandingan pertumbuhan kestabilan kerja.

2.4.4 Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi) kerja pegawai. Selanjutnya Setiawan dan Gozali (2006) menyatakan bahwa kemampuan (kompetensi) adalah bakat individu untuk melaksanakan suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut (Hutapea dan Nurianna, 2008: 28) yaitu:

a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi:

- 1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- 2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- 3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.

b. Keterampilan individu meliputi

- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- 2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap kerja

- 1) Memiliki kemampuan dalam berkeaktifan dalam bekerja.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- 3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian

2.5 Pengujian Kualitas data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur objek yang diteliti.

2.5.1 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *coefficient cronbach's alpha*. *Cronbach's alpha* merupakan teknik pengujian konsistensi reliabilitas antar item yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reliabilitas yang cukup sempurna, semakin tinggi koefisien alpha, berarti semakin baik pengukuran suatu instrumen (Sekaran, 2000:206).

2.5.2 Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), karena validitas konstruk memiliki pendekatan yang cukup objektif dan sederhana. Selain itu validitas konstruk juga cukup banyak digunakan dalam penelitian sosial. Pada pengujian validitas ini menggunakan analisis korelasional untuk mendapatkan validitas konstruk yaitu, dengan mengkorelasikan skor tiap-tiap item pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan dalam kuesioner.

2.6. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi. Keempat asumsi klasik yang dianalisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.

2.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias.

1. Most Extreme Differences

Most Extreme Differences merupakan nilai statistik D pada *K-S test*

K-S test menggunakan pengujian α dengan membandingkan nilai D *Absolute* dengan nilai D^* kritis dari sebuah tabel statistik.

2. Kolmogorov-Smirnov Z

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sampel Kolmogorov Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah (Ghozali, 2007):

1. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* diatas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan

2. Jika hasil *One Sampel Kolmogorov Smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Asymp. Sig. (2-tailed)

Asymptotic significance 2-tailed merupakan pengujian nilai *probability* atau *p-value* untuk memastikan bahwa distribusi teramati tidak akan menyimpang secara signifikan dari distribusi yang diharapkan di kedua ujung *two-tailed distribution*.

2.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2007).

2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Scatter Plot*. Dasar analisisnya adalah jika gambar menunjukkan titik-titik yang menandakan komponen-komponen dari variabel-variabel menyebar secara acak pada bidang scatter maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2007).

2.6.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat didefinisikan sebagai hubungan (korelasi) antara anggota observasi yang diurutkan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*) (Gujarati, 2003). Konsekuensi adanya autokorelasi adalah selang keyakinan menjadi lebar serta variasi dan standard error ditaksir terlalu rendah, dan akibat selanjutnya adalah bahwa pengujian dengan menggunakan uji t dan F tidak lagi sah. Jika diterapkan akan memberikan kesimpulan yang menyesatkan secara serius mengenai arti statistik dari koefisien regresi yang ditaksir.

Pengujian ada atau tidaknya autokorelasi dalam persamaan regresi ini

adalah dengan melihat keadaan nilai Durbin Watson (DW test) dari hasil perhitungan dan dibandingkan dengan DW tabel dengan criteria (Gujarati, 2003) :

2.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel *Motivasi kerja* (X1), *Budaya Organisasi* (X2), *Kompetensi Kerja* (X3), mempengaruhi kinerja pegawai di bagian keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau.

Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai estimasi kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Kompetensi Kerja

e = Error

2.8. Uji Hipotesis

2.8.1 Uji Statistik t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2.8.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R² mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R² semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

I. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Kuesioner dan Demografi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau. Sampel penelitian ini diperoleh melalui metode *purposive sampling* atau *judgment sampling*. Metode ini memilih sampel secara tidak acak yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu (umumnya disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian) (Indriantoro,dkk). Dengan kriteria sampel pegawai di bagian keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau yang bekerja diatas dua tahun.

Kendala yang ditemui oleh peneliti adalah rendahnya respon dari responden. Untuk itu peneliti bertatap muka langsung dengan responden sebelum responden bersedia menjawab pertanyaan pada kuesioner. Pada saat peneliti menyebarkan kuesioner banyak responden yang enggan untuk berpartisipasi mengisi kuesioner, berbagai alasan yang diungkapkan oleh responden.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data, yaitu secara langsung.

Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 23 April 2014 sampai dengan tanggal 9 Mei 2014 dan jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 132. Dari seluruh kuesioner yang disebar oleh peneliti, jumlah yang kembali berjumlah 102 kuesioner dan jumlah kuesioner yang tidak mendapat respon sebesar 30 kuesioner.

Tingginya tingkat pengambilan (*respon rate*) sebesar 102 ini, dikarenakan kuesioner disebar langsung, diantar dan dijemput kembali oleh peneliti.

3.2 Demografi Responden

Dari hasil pengumpulan sampel dapat dijelaskan bahwa responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 35 responden atau 34,31%, 31-40 tahun berjumlah 48 responden atau 47,06%, dan >40 tahun berjumlah 19 responden atau 18,63%. Responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 48 orang atau 47,06% dan yang berjenis kelamin perempuan ada 54 orang atau 52,94%. Tingkat pendidikan responden SLTA / Sederajat 12 orang atau 11,76 %, Sarjana Muda (D3) 19 orang atau 18,63 %, Sarjana S1 71 orang atau 69,61 %. Dan masa kerja responden 3-5 tahun 67 orang atau 65,60 %, 6-15 tahun 35 orang atau 34,31 %.

3.3 Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varians, nilai maksimum dan minimum (Ghozali, 2005). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan pada 102 pegawai dibagian keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau. Statistik penelitian ini dapat dilihat apa Tabel IV. 3.

Tabel IV. 3. : Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
KINERJA	102	31.00	65.00	51.5000	7.39380
MOTIVASI	102	52.00	85.00	67.8922	8.16283

BUDAYA	102	33.00	75.00	59.5098	9.29041
KOMPETENSI	102	29.00	58.00	44.7549	7.34232
Valid N (listwise)	102				

Sumber : Data Olahan

Dari hasil statistik deskriptif dapat terlihat bahwa kinerja pegawai yang merupakan variabel dependen yang mempunyai rata-rata jawaban responden adalah 51.5000 dengan memperoleh standar deviasi 7.39380. Sedangkan motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata jawaban responden 67.8922 dan diperoleh standar deviasi 8.16283. Budaya organisasi mempunyai nilai rata-rata jawaban responden 59.5098 dan diperoleh standar deviasi 9.29041. Kompetensi kerja memiliki nilai rata-rata jawaban responden adalah 44.7549 dan memperoleh standar deviasi 7.34232. Dilihat dari standar deviasi masing-masing variabel maka variabel motivasi kerja memiliki standar deviasi tertinggi dibandingkan dengan variabel yang lainnya.

3.4 Pengujian Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan, terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis, setelah itu langkah selanjutnya yaitu melakukan pengujian terhadap validitas dan reabilitas data. Pengujian validitas dan reabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian.

3.4 Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran, dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Produk Momen Pearson) yaitu analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Dalam penelitian ini untuk

mengukur atau menentukan valid atau tidaknya pernyataan ini adalah apabila korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan dengan tingkat signifikansinya 5% $df = n-2 (102-2)= 100$ $r_{tabel} = 0,1946$.

3.6 Uji Reliabilitas Data

Pengujian reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan taksiran batasan minimal 0,5. Variabel ini akan dikatakan valid jika *Cronbach Alpha*-nya memiliki nilai lebih besar dari 0,6. Begitu juga sebaliknya jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Pada Tabel IV.5 dibawah ini akan menerangkan hasil pengujian reabilitas dari instrumen untuk setiap variabel penelitian.

Tabel IV.3. : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Jumlah Item Pertanyaan
Kinerja	0.881	13
Motivasi Kerja	0.809	18
Budaya Organisasi	0.924	15
Kompetensi Kerja	0.876	12

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas dapat dilihat bahwa koefisien reabilitas instrumen kinerja pegawai, motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja yang menunjukkan *Cronbach Alpha* antara lain 0.881, 0.809, 0.924, dan 0.876. Dari semua nilai yang keempat variabel tersebut menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata jawaban responden terdistribusi normal. Disamping itu pengujian normalitas dilakukan juga

dengan menggunakan *one-sample kolmogorov smirnov*.

- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ alpha ($\alpha = 0,05$), maka disimpulkan data berdistribusi normal.
- Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ alpha ($\alpha = 0,05$), maka disimpulkan data tidak berdistribusi normal.

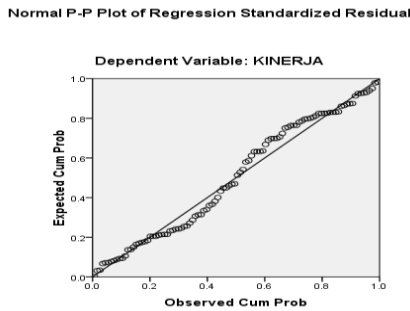
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	MOTIVASI	BUDAYA	KOMPETENSI
N		102	102	102	102
Normal Parameters ^a	Mean	51.5000	67.8922	59.5098	44.7549
	Std. Deviation	7.39380	8.16283	9.29041	7.34232
Most Extreme Differences	Absolute	.135	.069	.088	.106
	Positive	.076	.069	.061	.070
	Negative	-.135	-.065	-.088	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.361	.693	.891	1.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149	.722	.406	.201
a. Test distribution is Normal.					

Dari Tabel IV.6 diperoleh hasil one sample kolmogorov smirnov dari masing-masing variabel motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi kerja dan kinerja pegawai yaitu 0.693, 0.891, 1.072 dan 1.361 di atas tingkat signifikansi yaitu 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk *Asymp. Sig.* motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi kerja dan kinerja sebesar 0.722, 0.406, 0.201 dan 0.149 atau lebih besar dari alpha nya ($\alpha = 0,05$), sehingga distribusi data pada variabel penelitian ini adalah normal dan bisa melanjutkan keanalisis data selanjutnya.

Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal grafik *P-P Regression Standardized Residuals*. Jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika titik-titik tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Grafik dibawah ini :

Grafik IV.1. : Normal Probability Standardized Residual



Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari Grafik IV.1 dapat dilihat bahwa data tersebar disekitar garis diagonal (tidak terpencar dari garis diagonal). Dapat disimpulkan bahwa persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian statistik berupa Uji T dan Uji R^2 dapat dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

4.4.2 Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau *VIF* < 10. Jika *VIF* > 10 maka di anggap terjadi multikolinearitas dengan variabel lainnya, sebaliknya jika diperoleh *VIF* < 10 maka dianggap tidak terjadi multikolinearitas antar satu variabel independen yang satu dengan variabel yang lainnya (Ghozali, 2005) di dalam (Permadi, 2013).

Tabel IV.7. : Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0.391	2.556	Tidak terdapat Masalah Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0.988	1.012	
Kompetensi Kerja	0.392	2.554	

Dari Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *VIF* < 10 untuk semua variabel

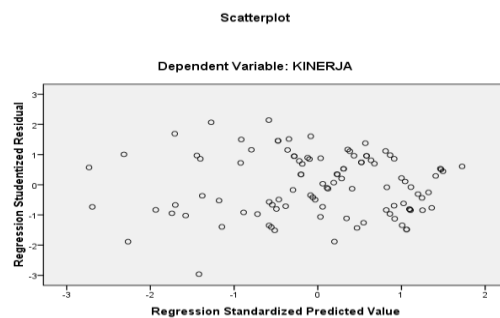
bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* < 10. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error (e_i) tidak konstan untuk beberapa nilai x . Pendeteksian konstan tidaknya varian error dapat dilakukan dengan menggambar grafik scatter plot yaitu dengan melihat pola-pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Artinya garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varians dikatakan konstan.

Gambar IV.2 dibawah ini menunjukkan gambar hasil uji Heterokedastisitas, dimana diagram pencar dimana tidak membentuk pola atau acak, maka regresi pada penelitian tidak mengalami gangguan Heterokedastisitas. Dari gambar grafik *Scatterplot* dibawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regrasi ini, sehingga layak untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Gambar IV.2.: Scatter Plot



Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

4.4.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi terjadi dalam regresi apabila dua eror e_{t-1} dan e_t tidak independen. Autokorelasi biasanya terjadi apabila pengukuran variabel dilakukan dalam interval waktu tertentu. Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan diagram antara grafik e_{t-1} dan e_t sangat sulit. Autokorelasi pada penelitian ini dideteksi dengan *Durbin-Watson*. Batas tidak terjadinya autokorelasi adalah angka *Durbin-Watson* berada antara -2 sampai dengan 2

Tabel IV.8. : Statistik *Durbin-Watson*

Diskriptif	Nilai <i>Durbin-Watson</i>	Keterangan
n = 102 a = 0,05	1,970	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber : Pengolahan Data Hasil Penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa statistik *Durbin-Watson* sebagai hasil output dari SPSS version 17.0 sebesar 1,970. Dalam penelitian ini keberadaan autokorelasi diuji dengan menggunakan *Durbin-Watson* :

1. Jika angka *Durbin-Watson* dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka *Durbin-Watson* diantara -2 sampai +2, berarti tidak terdapat autokorelasi positif.
3. Jika angka *Durbin-Watson* diatas +2, berarti ada autokorelasi positif.

Hal ini telah membuktikan bahwa model analisis memenuhi syarat bebas autokorelasi atau tidak terdapat autokorelasi yaitu berkisar antara -2 sampai dengan +2.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode *enter* dengan bantuan program atau software SPSS versi 17.0, dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, menggunakan model analisis regresi berganda yaitu menggunakan variabel lingkungan usaha, profitabilitas, penegakan hukum, dan ketidakpatuhan wajib pajak, sehingga didapatkan persamaan :

$$Y = a + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

A = Bilangan konstanta

$\beta_1 \dots \beta_n$ = Koefisien arah regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kompetensi Kerja

e = kesalahan pengganggu (*disturbance's error*)

Dari pengolahan data computer program SPSS Versi 17.0, maka persamaan regresi berganda akan terlihat sebagai berikut :

$$Y = 7.171 + 0,098 X_1 + 0,740 X_2 - 0.142 X_3 + e$$

4.6 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

a. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel yang tersedia terlihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,920 < 2,625$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, maka terdapat keputusan adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel yang tersedia terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $26,103 > 2,625$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Maka keputusannya yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Oleh karena itu budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

c. Kompetensi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel yang tersedia dapat diambil keputusan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,501 < 2,901$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 dan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu,

Kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai.

Tabel IV.12 : Rangkuman Hasil Pengujian Uji Statistik t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (X_1)	2,920	2,625	0,008 > 0,05	H_0 : Ditolak H_1 : Diterima
Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (X_2)	26,103	2,625	0,000 > 0,05	H_0 : Ditolak H_1 : Diterima
Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (X_3)	2,901	2,625	0,014 > 0,05	H_0 : Ditolak H_1 : Diterima

4.6.1 Hasil Pengujian Koefesiensi Determinasi (Adj. R^2)

Berdasarkan tabel yang tersedia, diperoleh nilai R sebesar 0,937 atau 93,7% dan R Square (R^2) sebesar 0,877 atau 87,7%. Koefisien determinasi atau Adjusted R^2 sebesar 0,873 memberi penjelasan bahwa 87,3% kinerja pegawa dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja sedangkan 12,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor individual lain sebesar 12,7% yang bisa dijelaskan oleh variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut bisa menjadikan implikasi bagi peneliti lain untuk menjelaskan variabel tersebut.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Sebagaimana yang telah diuraikan pada bab 1, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pridarsanti (2013) yang memperoleh hasil yang sama, dimana motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di buktikan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,920 < 2,625$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05.
- 2) Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh kinerja pegawai. Hal ini di buktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $26,103 > 2,625$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05.
- 3) Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Hakim (2008) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini di buktikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2,501 < 2,901$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 dan tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0.05.
- 4) Hasil pengujian Koefesiensi determinasi atau Adjusted R^2 sebesar 0,873 memberi penjelasan bahwa 87,3% kinerja pegawa dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja sedangkan 12,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor individual lain sebesar 12,7% yang bisa dijelaskan oleh variabel

yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut bisa menjadikan implikasi bagi peneliti lain untuk menjelaskan variabel tersebut.

4.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini tidak melakukan wawancara kepada responden. Karena mengingat kesibukan responden walaupun ada sebagian responden yang mau diwawancarai.
- 2) Penelitian ini menggunakan sampel yang sedikit disebabkan jangka waktu penelitian yang pendek.
- 3) Objek Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian keuangan SKPD Pemerintahan provinsi Riau .

4.3 Saran Untuk Penelitian Berikutnya

Ada beberapa saran yang dapat penelitian berikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Penelitian selanjutnya ketika menggunakan objek yang sama yaitu kinerja pegawai, akan lebih baiknya lagi memperbanyak responden dari setiap SKPD yang diteliti, yang awalnya hanya tiga pegawai di setiap SKPD menjadi lima pegawai atau lebih.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan beberapa variabel lainnya yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, locus of control dan lain-lain.
3. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan pengambilan data dengan wawancara secara langsung dan kuesioner.

REFERENSI

Anwaruddin, A. 2006. "Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol.3, No.4, hal.268-279

Anwar,Prabu,Mangkunegara.2005.sumber Daya Manusia Perusahaannya.remaja Rosdakarya : Bandung.

Anwaruddi,Awang.2006.Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai.*Jurnal Ilmu Administrasi*.Vol.3,No.4.Halaman 268-279.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Diponegoro,Semarang.

Alvaro Amaral Menezes .2008.Analisis Dampak Locus of Control terhadap kinerja dan Kepuasan Kerja Internal Auditor.*Skripsi Undip*,Semarang.

Ayudianti,Eka,Soraya.2010.Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai VariabelModerating.*Skripsi UNDIP*.Semarang.

Chandra,Adi, Leo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Negara*, 1 (3) 2013 : 885-889.

Cusway Barry.1995.Perilaku dan Desain Organisasi Struktur Pekerjaan dan Peran Komunikasi Motivasi,Jakarta : Elex Media Komputindo.

Darma,Surya.2004.Manajemen Kinerja : Falsafah,Teori dan Penerpaan.Jakarta : Program Pasca Sarjana Fisip.

Deikme, Pilatus.2013. Pengaruh Budaya Organisasi,Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Bagian keuangan Setda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal ISSN 2303-1174*.

Desster,Gary.2006.Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I.Jakarta : PT.Indeks.

Ghozali,Setiawan I.A.2006.Akuntansi Perilaku : Konsep dan kajian Empiris Perilaku Akuntan,(Trans : Behavioral Accounting : Concept and Kajian Empirical Studies Of Accountans)

- Semarang : Badan Penerbit UNDIP
ISBN 979-704-446-7.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hailesilassie, G. 2009. "Determinants Public Employees' Performance : Evidence from Ethiopian Public Organizations". *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 58, No.3, hal. 238-253
- Hartati. 2005. *Hubungan Faktor Organisasi Organisasi Dengan Tingkatan Pencapaian Program Tuberkulosis Paru di Kabupaten Kampar dan Kota Pekanbaru Riau Tahun 2004*.
- Handoko T.H dan Reksohadiprodjo, 2000. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Perilaku*, BPEE, Yogyakarta.
- Hartati, I. 2005. "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang". *Jurnal Eksekutif*, Vol. 2, No. 1, hal. 63-80
<http://www.psychologymania.com/2013/03/pengertian-kompetensi-kerja.html>
- Henry Simamora. 2000, *Akuntansi Basis Pengambilan Keputusan Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ikhsan, A dan Ishak, M, 2005. *Akuntansi Keperilakuan*, Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur, Bambang & Supomo. 1999. *Metode Bisnis Untuk Akuntansi dan Managemen*. BPFE. Yogyakarta.
- James, A, F. Stoner. 1996. *Management, Engle word CLIFFS, New Jersey, Prentice Hall Inc.*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa Presiden Republik Indonesia.
- Tarigan, Fernando, Agripa. 2011. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik, (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu), Program sarjana, Universitas Diponegoro , Semarang.*
- Tri Ningsih S, 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja*. Simposium nasional akuntansi x .Makasar.