

DAFTAR PUSTAKA

- Alford, Juechter, 2008, *Five Condition For High Performance Culture*, Journal Of Training and Development.
- Atmosoeperto, K., 2011, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Gramedia, Jakarta
- Badan Pemeriksa Keuangan, 1985, *Norma pemeriksaan Aparat Pengawasan Fungsional*.
- Bastian, Indra, 2011, *Akuntansi Sektor Publik Di Indonesia*, BPFE, Yogyakarta
- BPKP, 2010, *Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan Pada Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Bryson, M. John, 2005, *Strategic Planning For Publik And Nonprofit Organization A Guide To Strengthening An Achievement*, Rev. Ed. PP. 19, Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Dwiyanto, Agus dkk, 2002, *Reformasi Birokrasi Di Indonesia* , Pusat Studi Kependudukan Dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, 2005, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Serrinar Kiner a Organisasi Sektor Publik, Kebijakan Dan jPenerapannya, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosiat Dan Ilmu Politik, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 20 Mei
- Hasibuan, 2007, *Organisasi dan Motivasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Joi Julfin Gidion. 2009. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Wanita Klas II A di Medan. Tesis. Tidak dipublikasikan. Universitas Sumatera Utara
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 25/KEP/M/PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara, Jakarta
- Krisdarto, 2010, Budaya Kerja Bukan Robotisme, Majalah Manajemen, No. 141, Mei, hlm. 10-11.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2010, *Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah, Modul 4 dan*

5 *Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*, Jakarta

Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP Akademi manajemen Perusahaan YPKN

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Muogbo, Uju S . 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia Vol. 2 (3), S/No 72013: 134-151 ISSN: 2225-8590 (Print) ISSN 2227-5452 (Online)

Prawiro Sentono, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, Ed.1 Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, SP, 2006, *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*, ED Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Rucky, S. Achmad, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraffi Kinerja Prima*, Gramedia, Jakarta

Santoso, 2007, SPSS versi 18, *Mengolah Data Statistik secara profesional*, PT. Alexmedia Kpnputindo.

Sedarmayanti, 2003, *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efesien Melalui REkstrurisasi dan Pemberdayaan*, Ed, Bandung : Mandar Maju.

Siagian, 2014, *Teori motivasi dan aplikasinya*, PT. Rineke Cipta

Simamora, Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Simanungkalit, Hotma. 2009. Pengaruh Diklat Teknis dan Motivasi terhadap Kinerja Alumni Balai Diklat Industri Regional I Medan. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

Singarimbun, 2005, *Metode Penelitian Survey*, PT. Pustaka LP3ES Indonesia.

- Subari and Hanes Riady. 2015. Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated By Internal Communications. *American Journal of Business and Management* Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145 DOI: 10.11634/216796061504678
- Suprianto, John. 2006. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Suyadi, Prawirosentono 2012, *Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjeleng Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE, Yogyakarta.
- Triguno, 2014, *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Ed. PT. Golden Trayon Press ,Jakarta.
- Usmara, A., 2002, *Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books, Yogyakarta
- Wahjosumidjo, 2007, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- West, M.A. 2010, *Mengembangkan Kreativitas dalam organisasi*, Ed.1 Yogyakarta, Kanisius.



KUESIONER PENELITIAN
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN



Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan”. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi angket kuesioner penelitian ini.

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Pangkat/Golongan :
5. Lama Bekerja :
6. Jabatan :
7. Unit Kerja/Tugas :



PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pernyataan-pernyataan ini dinilai dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai menurut Saudara. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pendidikan (Variabel XI)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Materi pendidikan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
2.	Fasilitas /kelengkapan kelas sudah memadai sehingga pendidikan dapat berjalan dengan lancar				
3.	Sewaktu mengikuti pendidikan pengetahuan yang saya peroleh bermanfaat terhadap peningkatan kinerja				
4.	Keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pendidikan Saya terapkan dalam pekerjaan				

Pelatihan (Variabel X2)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Metode pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya				
2.	Fasilitas pelatihan yang di dapat sudah sesuai dengan program pelatihan yang diberikan.				
3.	Pelatihan yang pernah diikuti telah mengembangkan sikap saya dalam bekerja				
4.	Manfaat dari pelatihan yang pernah saya ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan				

Motivasi (Variabel X3)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi				
2.	Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik				
3.	Saya semangat mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan				
4.	Motivasi yang diberikan atasan mendorong saya dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja				

Kinerja (Variabel Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu				
2.	Atasan menilai kinerja saya bagus setelah dievaluasi pekerjaan secara berkala				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan				
4.	Saya teliti dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan atasan untuk mengurangi jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan				
5.	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
6.	Hasil kinerja saya berdampak terhadap tujuan organisasi dalam mencapai hasil akhir yang optimal.				

Sekian Terima dan Terima Kasih

Lampiran Pegolahan SPSS Frequencies

Frequency Table

Materi pendidikan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya dalam melaksanakan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5,1	5,1	5,1
	Setuju	69	87,3	87,3	92,4
	Sangat Setuju	6	7,6	7,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Fasilitas /kelengkapan kelas sudah memadai sehingga pendidikan dapat berjalan dengan lancar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Setuju	63	79,7	79,7	87,3
	Sangat Setuju	10	12,7	12,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Sewaktu mengikuti pendidikan pengetahuan yang saya peroleh bermanfaat terhadap peningkatan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Kurang Setuju	11	13,9	13,9	15,2
	Setuju	63	79,7	79,7	94,9
	Sangat Setuju	4	5,1	5,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti pendidikan Saya terapkan dalam pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	12,7	12,7	12,7
Setuju	65	82,3	82,3	94,9
Sangat Setuju	4	5,1	5,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Metode pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6,3	6,3	6,3
Setuju	57	72,2	72,2	78,5
Sangat Setuju	17	21,5	21,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fasilitas pelatihan yang di dapat sudah sesuai dengan program pelatihan yang diberikan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	7,6	7,6	7,6
Setuju	57	72,2	72,2	79,7
Sangat Setuju	16	20,3	20,3	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Pelatihan yang pernah dikuti telah mengembangkan sikap saya dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6,3	6,3	6,3
Setuju	55	69,6	69,6	75,9
Sangat Setuju	19	24,1	24,1	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Manfaat dari pelatihan yang pernah saya ikuti berpengaruh terhadap hasil pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	16,5	16,5	16,5
	Setuju	54	68,4	68,4	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	8,9	8,9	8,9
	Setuju	60	75,9	75,9	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan merupakan salah satu hal yang dipertimbangkan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	8,9	8,9	8,9
	Setuju	60	75,9	75,9	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya semangat mengerjakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Setuju	63	79,7	79,7	87,3
	Sangat Setuju	10	12,7	12,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Motivasi yang diberikan atasan mendorong saya dalam mengembangkan kreatifitas dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Setuju	63	79,7	79,7	87,3
	Sangat Setuju	10	12,7	12,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	8,9	8,9	8,9
	Setuju	59	74,7	74,7	83,5
	Sangat Setuju	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Atasan menilai kinerja saya bagus setelah dievaluasi pekerjaan secara berkala

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	7,6	7,6	7,6
	Setuju	62	78,5	78,5	86,1
	Sangat Setuju	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	13,9	13,9	13,9
	Setuju	56	70,9	70,9	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya teliti dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan atasan untuk mengurangi jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6,3	6,3	6,3
	Setuju	60	75,9	75,9	82,3
	Sangat Setuju	14	17,7	17,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	10,1	10,1	10,1
	Setuju	59	74,7	74,7	84,8
	Sangat Setuju	12	15,2	15,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Hasil kinerja saya berdampak terhadap tujuan organisasi dalam mencapai hasil akhir yang optimal.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	10,1	10,1	10,1
	Setuju	55	69,6	69,6	79,7
	Sangat Setuju	16	20,3	20,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
T.Y	24,42	1,795	79
T.X1	15,89	,974	79
T.X2	16,44	1,258	79
T.X3	16,23	1,240	79

Correlations

		T.Y	T.X1	T.X2	T.X3
Pearson Correlation	T.Y	1,000	,482	,201	,274
	T.X1	,482	1,000	,261	,510
	T.X2	,201	,261	1,000	,189
	T.X3	,274	,510	,189	1,000
Sig. (1-tailed)	T.Y	.	,000	,038	,007
	T.X1	,000	.	,010	,000
	T.X2	,038	,010	.	,047
	T.X3	,007	,000	,047	.
N	T.Y	79	79	79	79
	T.X1	79	79	79	79
	T.X2	79	79	79	79
	T.X3	79	79	79	79

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	T.X3, T.X2, T.X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: T.Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,209	1,596

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1

Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,721	7,869	3	75	,000

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,144	3	20,048	7,869	,000 ^a
	Residual	191,071	75	2,548		
	Total	251,215	78			

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1

b. Dependent Variable: T.Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,390	1,120		2,134	,035
	T.X1	,265	,129	,221	2,050	,043
	T.X2	,534	,135	,401	3,950	,000
	T.X3	,406	,145	,279	2,795	,006

a. Dependent Variable: T.Y

Tabel T

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6,314	12,706	45	1,679	2,014
2	2,920	4,303	46	1,679	2,013
3	2,353	3,182	47	1,678	2,012
4	2,132	2,776	48	1,677	2,011
5	2,015	2,571	49	1,677	2,010
6	1,943	2,447	50	1,676	2,009
7	1,895	2,365	51	1,675	2,008
8	1,860	2,306	52	1,675	2,007
9	1,833	2,262	53	1,674	2,006
10	1,812	2,228	54	1,674	2,005
11	1,796	2,201	55	1,673	2,004
12	1,782	2,179	56	1,673	2,003
13	1,771	2,160	57	1,672	2,002
14	1,761	2,145	58	1,672	2,002
15	1,753	2,131	59	1,671	2,001
16	1,746	2,120	60	1,671	2,000
17	1,740	2,110	61	1,670	2,000
18	1,734	2,101	62	1,670	1,999
19	1,729	2,093	63	1,669	1,998
20	1,725	2,086	64	1,669	1,998
21	1,721	2,080	65	1,669	1,997
22	1,717	2,074	66	1,668	1,997
23	1,714	2,069	67	1,668	1,996
24	1,711	2,064	68	1,668	1,995
25	1,708	2,060	69	1,667	1,995
26	1,706	2,056	70	1,667	1,994
27	1,703	2,052	71	1,667	1,994
28	1,701	2,048	72	1,666	1,993
29	1,699	2,045	73	1,666	1,993
30	1,697	2,042	74	1,666	1,993
31	1,696	2,040	75	1,665	1,992
32	1,694	2,037	76	1,665	1,992
33	1,692	2,035	77	1,665	1,991
34	1,691	2,032	78	1,665	1,991
35	1,690	2,030	79	1,664	1,990
36	1,688	2,028	80	1,664	1,990
37	1,687	2,026	81	1,664	1,990
38	1,686	2,024	82	1,664	1,989
39	1,685	2,023	83	1,663	1,989
40	1,684	2,021	84	1,663	1,989
41	1,683	2,020	85	1,663	1,988
42	1,682	2,018	86	1,663	1,988
43	1,681	2,017	87	1,663	1,988
44	1,680	2,015	88	1,662	1,987

89	1,662	1,987
90	1,662	1,987
91	1,662	1,986
92	1,662	1,986
93	1,661	1,986
94	1,661	1,986

95	1,661	1,985
96	1,661	1,985
97	1,661	1,985
98	1,661	1,984
99	1,660	1,984
100	1,660	1,984

**Sumber : V, Wiratna Sujarrweni, 2015, SPSS Untuk Penelitian, Yogyakarta :
Baru Press**



Tabel distribusi F untuk alpha 5%

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
n	1	2	44	4,062	3,209
1	161,448	199,500	45	4,057	3,204
2	18,513	19,000	46	4,052	3,200
3	10,128	9,552	47	4,047	3,195
4	7,709	6,944	48	4,043	3,191
5	6,608	5,786	49	4,038	3,187
6	5,987	5,143	50	4,034	3,183
7	5,591	4,737	51	4,030	3,179
8	5,318	4,459	52	4,027	3,175
9	5,117	4,256	53	4,023	3,172
10	4,965	4,103	54	4,020	3,168
11	4,844	3,982	55	4,016	3,165
12	4,747	3,885	56	4,013	3,162
13	4,667	3,806	57	4,010	3,159
14	4,600	3,739	58	4,007	3,156
15	4,543	3,682	59	4,004	3,153
16	4,494	3,634	60	4,001	3,150
17	4,451	3,592	61	3,998	3,148
18	4,414	3,555	62	3,996	3,145
19	4,381	3,522	63	3,993	3,143
20	4,351	3,493	64	3,991	3,140
21	4,325	3,467	65	3,989	3,138
22	4,301	3,443	66	3,986	3,136
23	4,279	3,422	67	3,984	3,134
24	4,260	3,403	68	3,982	3,132
25	4,242	3,385	69	3,980	3,130
26	4,225	3,369	70	3,978	3,128
27	4,210	3,354	71	3,976	3,126
28	4,196	3,340	72	3,974	3,124
29	4,183	3,328	73	3,972	3,122
30	4,171	3,316	74	3,970	3,120
31	4,160	3,305	75	3,968	3,119
32	4,149	3,295	76	3,967	3,117
33	4,139	3,285	77	3,965	3,115
34	4,130	3,276	78	3,963	3,114
35	4,121	3,267	79	3,962	3,112
36	4,113	3,259	80	3,960	3,111
37	4,105	3,252	81	3,959	3,109
38	4,098	3,245	82	3,957	3,108
39	4,091	3,238	83	3,956	3,107
40	4,085	3,232	84	3,955	3,105
41	4,079	3,226	85	3,953	3,104
42	4,073	3,220	86	3,952	3,103
43	4,067	3,214	87	3,951	3,101

88	3,949	3,100
89	3,948	3,099
90	3,947	3,098
91	3,946	3,097
92	3,945	3,095
93	3,943	3,094
94	3,942	3,093

95	3,941	3,092
96	3,940	3,091
97	3,939	3,090
98	3,938	3,089
99	3,937	3,088
100	3,936	3,087

**Sumber : V, Wiratna Sujarrweni, 2015, SPSS Untuk Penelitian, Yogyakarta :
Baru Press**

