

# **Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan**

**Hijja Mardhiya Nasution**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
hijjamardhiyanst@gmail.com

**Sri Sudiarti**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
sudiarti\_s@ymail.com

**Isnaini Harahap**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan  
isnaini.harahap@uinsu.ac.id  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

## **Abstract**

This study aims to analyze the effect of remuneration, motivation and job satisfaction on employee performance at UIN North Sumatra Medan both partially and simultaneously. The research design used is quantitative research using multiple linear regression analysis techniques supported by classic assumption tests and statistical tests with the help of SPSS 22 program. Data collection techniques in this study by distributing questionnaires to the sample in this study were 153 employees of education staff UIN North Sumatra Medan. From the results of t-statistic research that the variable remuneration significantly influences employee performance. The t-statistic test results of motivation variables significantly influence employee performance. T-statistic test results that variable job satisfaction significantly affect employee performance. Simultaneously it is obtained that F-count is greater than F-table and can also be seen in the probability value smaller than the level of significance. It can be concluded that the variable remuneration, motivation, and job satisfaction jointly influence the performance of UIN North Sumatra Medan employees

**Keywords:** *Remuneration, motivation, job satisfaction, performance, employees*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di UIN Sumatera Utara Medan baik secara parsial maupun simultan. Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda didukung dengan uji asumsi klasik dan uji statistik dengan bantuan program SPSS 22. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan angket/kuisisioner kepada sampel dalam penelitian ini, yaitu 153 orang pegawai tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara Medan. Dari hasil penelitian t-statistik bahwa variabel remunerasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian t-statistik variabel motivasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian t-statistik bahwa variabel kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Secara simultan diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi, motivasi,

dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan.

**Kata Kunci:** *Remunerasi, motivasi, kepuasan kerja, kinerja, pegawai.*

## **Pendahuluan**

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.<sup>1</sup> Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambunga dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas tugas pemerintah. Sumber daya pegawai merupakan asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.<sup>2</sup>

Salah satu bentuk upaya peningkatan kinerja dan perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi yaitu pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi di lingkungan para aparatur negara, hal ini dilakukan untuk memacu kinerja para pegawai. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi dan kepuasan.<sup>3</sup> Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya.<sup>4</sup> Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.<sup>5</sup>

Sebuah instansi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada instansi atau organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu instansi atau organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Hal ini sejalan dengan yang diterapkan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang sesuai dengan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 23 Tahun 2017, Tentang Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas Dan Pegawai Badan Layanan Umum Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Pada Kementerian Agama. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja dalam bentuk remunerasi, remunerasi ini diberikan pertama kali pada bulan Januari 2017. Pemberian remunerasi ini tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan clean and good governance. Adapun penilaian remunerasi di UIN Sumatera Utara Medan berdasarkan penilaian melalui Laporan Kinerja Pegawai (LKP) yang harus di laporkan oleh pegawai setiap harinya melalui website [www.lkp.uinsu.ac.id](http://www.lkp.uinsu.ac.id). Setelah dinilai setiap bulannya, pegawai mendapatkan remunerasi berdasarkan kinerja yang dilaporkan selama sebulan melalui website tersebut dan besaran yang diterima berdasarkan grade dan pencapaian kinerja setiap bulannya.

## **Kajian Teori**

### **Kinerja**

Menurut Robbins, dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Adapun variabel terikat didalam penulisan ini adalah berupa kinerja. Kinerja (Y) adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kreteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan pekerjaan
- d. Kreatifitas
- e. Kerja sama
- f. Inisiatif<sup>6</sup>

### **Remunerasi**

Istilah remunerasi seringkali disamaartikan dengan istilah kompensasi. Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Pembedanya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Adapun indikator dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- b. Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- c. Remunerasi yang diberikan cukup.<sup>7</sup>

### **Motivasi**

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk berbuat mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang hingga ia dapat dan mau melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.<sup>8</sup> Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis

- b. Keamanan kerja
- c. Hubungan sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri<sup>9</sup>



**Gambar 1 Proses Motivasi Dasar**

Gambar 1 menggambarkan proses motivasi. Kebutuhan membentuk dorongan yang bertujuan pada intensif, begitulah proses dasar motivasi. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung:

- a. Kebutuhan. Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan muncul saat sel dalam tubuh kehilangan makanan atau air atau ketika tidak ada orang lain yang bertindak sebagai teman atau sahabat. Meskipun kebutuhan psikologi mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.
- b. Dorongan, dengan beberapa pengecualian, dorongan, atau motif (dua istilah yang sering digunakan secara bergantian), terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih intensif. Hal tersebut adalah dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.
- c. Intensif. Pada akhir siklus motivasi adalah intensif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh intensif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada. Makanan, air, dan teman merupakan intensif dalam contoh ini.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang ingin dicapai tersebut adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu, nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar.<sup>10</sup>

Kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai. Adapun Indikator kepuasan kerja dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji atau upah
- c. Kesempatan karier
- d. Kondisi kerja
- e. Rekan kerja<sup>11</sup>

### **Metode Penelitian**

Pendekatan penulisan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel penulisan diklasifikasikan ke dalam dua kelompok variabel yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Dalam penulisan yang menjadi variabel bebas (mempengaruhi) adalah (X1) remunerasi, (X2) motivasi dan (X3) kepuasan kerja serta yang menjadi variabel terikat (dipengaruhi) adalah (Y) kinerja pegawai.

Untuk mendapat gambaran dan penjelasan mendalam mengenai fenomena dan hasil studi empiris yang berkaitan dengan permasalahan penulisan ini, maka dilakukan penulisan kuantitatif dengan metode pengolahan data melalui SPSS 22, sehingga dapat dianalisis pengaruh baik secara simultan dan parsial.

Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer yaitu data atau segala informasi yang diperoleh, diamati dan dicatat oleh penulis

langsung dari pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medanyang menjadi objek penulisan. Data primer ini terdiri atas data hasil pengisian kuesioner dari responden dan hasil wawancara terhadap beberapa pegawai tenaga kependidikan yang dijadikan sampel pada penelitian di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan perhitungan sampel dengan teknik/ rumus yang dikemukakan oleh slovin yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 153 orang atau sekitar 62% dari seluruh total pegawai tenaga kependidikan UIN Sumatera Utara Medan.

Metode analisis data menggunakan:

- a. Uji coba instrumen: reliabilitas dan uji validitas
- b. Uji asumsi klasik: uji normalitas, uji heteroskedastias, Uji multikolinearitas
- c. Uji statistik: uji t (secara parsial), uji F (secara simultan) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

## Hasil Penelitian

### Uji Coba Instrumen

#### 1. Uji Reliabilitas

Adapun tingkat *reliabilitas* dengan *Alpha Cronbach* diukur dari skala 0 sampai 1, sebagaimana tercantum pada tabel berikut ini :

**Tabel 1 Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.897	20

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,897 yang nilainya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

## 2. Uji Validitas

**Tabel 2 Uji Validitas**

Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
item1	0.553	0.1587	valid
item2	0.504	0.1587	valid
item3	0.412	0.1587	Valid
item4	0.635	0.1587	Valid
item5	0.410	0.1587	Valid
item6	0.681	0.1587	Valid
item7	0.473	0.1587	Valid
item8	0.682	0.1587	Valid
item9	0.512	0.1587	Valid
item10	0.641	0.1587	Valid
item11	0.458	0.1587	Valid
item12	0.337	0.1587	Valid
item13	0.541	0.1587	Valid
item14	0.515	0.1587	Valid
item15	0.528	0.1587	Valid
item16	0.559	0.1587	Valid
item17	0.405	0.1587	Valid
item18	0.692	0.1587	Valid
item19	0.559	0.1587	Valid
item20	0.537	0.1587	Valid

Untuk uji validitas memperhatikan nilai r-hitung pada jawaban item1– 20 akan valid apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r Product Moment di mana  $df = N - 2$  maka  $df = 153 - 2 = 151$  (  $N =$  jumlah responden), dengan uji dua arah (*two tails*) dan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Nilai r tabel adalah 0,1587. Karena nilai r hitung seluruh item lebih besar dari nilai r tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

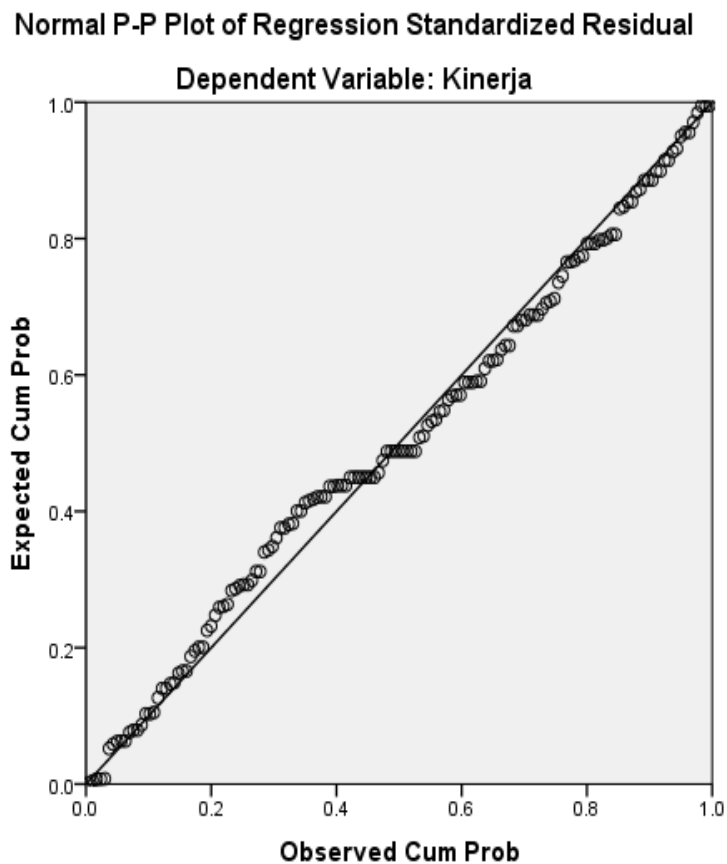
### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan statistik parametris. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka data pada setiap variabel harus terlebih dahulu diuji normalitasnya. Bila data pada tiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik



parametris. Uji normalitas dilakukan dengan *scatter plot* dan uji Kolmogorov-Smirnov.



**Gambar 2 Uji Normalitas (Grafik *Normal Probability Plot*)**

Dari grafik *normal probability plot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik plot berada di sekitar garis diagonal. Hal ini disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Namun demikian, peneliti perlu melakukan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk memastikan apakah data normal atau tidak. Adapun kriteria penilaian untuk uji ini, yaitu:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig.* > dari nilai alpha 0.05 maka data normal
- b. Jika nilai *Asymp. Sig.* < dari nilai alpha 0.05 maka data tidak normal

**Tabel 3 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.90325337
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.042
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.086 <sup>c</sup>

Dapat dilihat pada tabel bahwa nilai *Asymp. Sig.* adalah 0,086 lebih besar dari nilai alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelasan (bebas) dari model regresi berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF. Adapun kriteria penilaian sebagai berikut :

- Jika nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Remunerasi	0.538	1.857
Motivasi	0.547	1.827
Kepuasan Kerja	0.681	1.467

**Sumber: Hasil Output SPSS**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa :

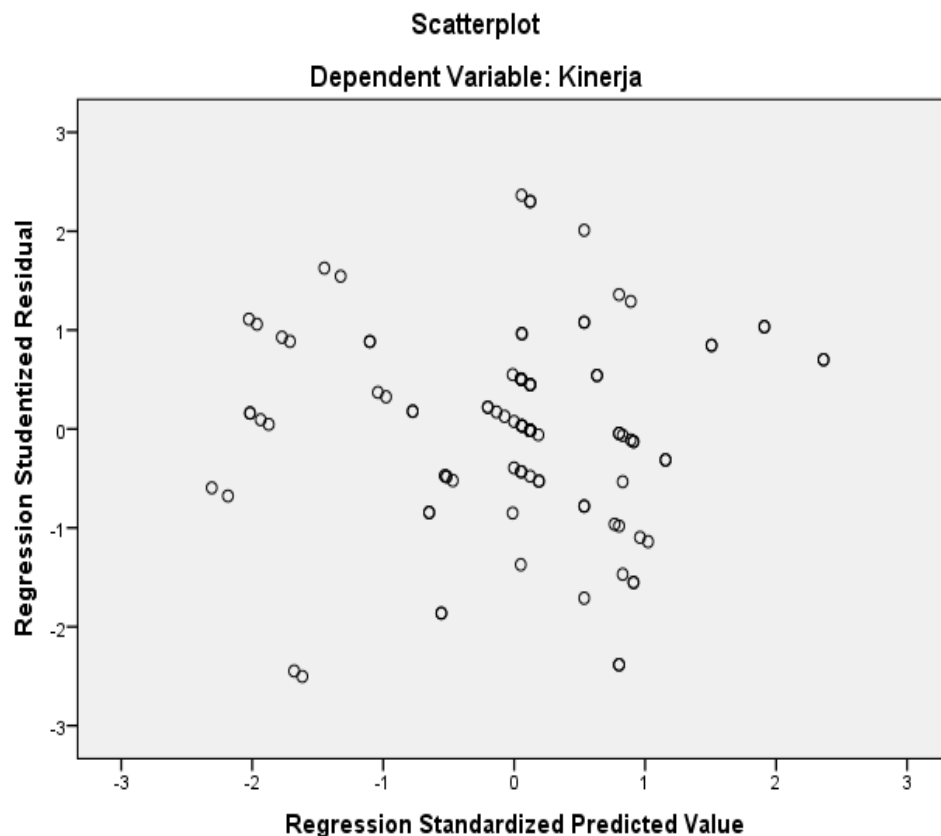
- Variabel Remunerasi memiliki Nilai *Tolerance* 0,538  $>$  dari 0,10 dan nilai VIF 1,857  $<$  10 maka variabel Remunerasi tidak terkena gangguan multikolinearitas.

- b. Variabel Motivasi memiliki Nilai *Tolerance* 0,547 > dari 0,10 dan nilai VIF 1,827 < 10 maka variabel Motivasi tidak terkena gangguan multikolinearitas
- c. Variabel Kepuasan Kerja memiliki Nilai *Tolerance* 0,681 > dari 0,10 dan nilai VIF 1,467 < 10 maka variabel Kepuasan Kerja tidak terkena gangguan multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui *variance* dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda atau tetap. Untuk mendeteksi ada atau tidak heteroskedastisitas maka perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan *scatterplot* dan uji Glejser. Adapun kriteria pengujian Glejser ini sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terkena heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terkena heteroskedastisitas



**Gambar 2 Scatter plot Uji Heterokedastisitas**

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik sedikit yang menyebar acak, namun tidak terletak pada satu tempat yang sama. Hal ini tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 5 Uji Glejser**

Variabel	t-hitung	Sig.
Remunerasi	0.783	0.414
Motivasi	-0.950	0.344
Kepuasan Kerja	0.820	0.436

**Sumber: Hasil Output SPSS**

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa:

- Nilai signifikansi variabel Remunerasi  $0,414 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Nilai signifikansi variabel Motivasi  $0,344 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja  $0,436 > 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas

## Uji Statistik

### 1. Uji t (Parsial)

Adapun hasil analisis regresi output sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.565	1.562		4.202	0.000
Remunerasi	0.258	0.077	0.290	3.375	0.001
Motivasi	0.233	0.066	0.301	3.535	0.001
Kepuasan Kerja	0.184	0.089	0.158	2.073	0.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat dianalisis uji parsialnya, yaitu:

a) Variabel Remunerasi

Hasil pengujian diperoleh nilai t statistik untuk remunerasi adalah 3,375 dan probabilitas 0,001. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 100 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan  $(dk) = 153 - 4 = 149$  diperoleh 1,97601. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel atau  $3,375 > 1,97601$  dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari

tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,001 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dengan kesimpulan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Hal ini menyatakan bahwa remunerasi memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

b) Variabel Motivasi

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai t statistik untuk motivasi adalah 3,535 dan probabilitas 0,001. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 153 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $153 - 4 = 149$  diperoleh 1,97601. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel atau  $3,535 > 1,97601$  dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,001 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dengan kesimpulan  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$ . Hal ini menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

c) Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai t statistik untuk kepuasan kerja adalah 2,073 dan probabilitas 0,040. Sedangkan nilai t tabel untuk jumlah observasi sebanyak 153 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $153 - 4 = 149$  diperoleh 1,97601. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel atau  $2,073 > 1,97601$  dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,040 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai UINSU dengan kesimpulan  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$ . Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji Simultan dengan F-test digunakan untuk mengetahui apakah produk, harga, lokasi dan promosi secara simultan memiliki pengaruh yang positif atau negatif yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu:

- Ha diterima jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , atau nilai p-value pada kolom sig. < level of significant ( $\alpha$ ) 5%.
- Ho diterima jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , atau nilai p-value pada kolom sig. > level of significant ( $\alpha$ ) 5%.

**Tabel 7 Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378.981	3	126.327	34.186	.000 <sup>b</sup>
Residual	550.601	149	3.695		
Total	929.582	152			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Motivasi, Remunerasi

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai F-hitung adalah 34,186 dengan nilai probabilitas adalah 0,000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 153 dengan tingkat signifikansi 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen, yaitu Remunerasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja serta kinerja sebagai variabel dependen adalah 4, maka nilai  $N_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ ,  $N_2 = n - k = 153 - 4 = 149$  adalah 2,67. Sehingga diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau  $34,186 > 2,67$ , dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,000000 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai UINSU dengan kesimpulan  $H_0$  ditolak.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen. Dari penelitian di atas dengan menggunakan lebih dari 2 variabel maka digunakan adjusted R square. Adapun nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini, yaitu :

**Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.639 <sup>a</sup>	0.408	0.396	1.92232

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Kerja, Motivasi, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Adjusted R Square adalah 0,396 atau 39,6% variabel Remunerasi, motivasi, dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan Kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dan sisanya 60,4% yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, terdapat model persamaan berdasarkan hasil yang didapat yang akan diinterpretasikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.565	1.562		4.202	0.000
1 Remunerasi	0.258	0.077	0.290	3.375	0.001
Motivasi	0.233	0.066	0.301	3.535	0.001
Kepuasan Kerja	0.184	0.089	0.158	2.073	0.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,565 + 0,258 X1 + 0,233 X2 + 0,184 X3$$

Dimana :

X1 = Remunerasi

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai UIN Sumatera Utara Medan

Dari fungsi model di atas dapat dipahami bahwa :

- a) Nilai konstanta 6,565 menyatakan jika variabel remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja adalah tetap, maka akan meningkatkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 6,565 %.
- b) Nilai koefisien variabel remunerasi 0,258 menyatakan jika remunerasi naik 1 persen maka akan meningkatkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 0,258 %. Sebaliknya, remunerasi turun 1 persen maka akan menurunkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 0,258 %.
- c) Nilai koefisien motivasi 0,233 menyatakan jika motivasi meningkat 1%, akan meningkatkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 0,233 %. Sebaliknya, motivasi turun 1%, akan menurunkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 0,251%.
- d) Nilai koefisien kepuasan kerja 0,184 menyatakan jika variabel kepuasan kerja meningkat 1%, maka akan meningkatkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 0,184 %. Sebaliknya, sikap kepuasan kerja turun 1%, akan menurunkan kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sekitar 0,184 %.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Indikator remunerasi yaitu: remunerasi yang diberikan layak atau wajar, remunerasi yang diberikan adil atau seimbang dan remunerasi yang diberikan cukup.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Yeni Widyastuti dalam penelitiannya menyatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>12</sup> Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibyadan I Wayan Mudiarta Utama juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>13</sup> Hal ini berarti semakin



besar remunerasi, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah remunerasi maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Terdapat beberapa hal yang meningkatkan motivasi yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan diantaranya pegawai merasa remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan hasil kerja serta kinerja yang telah diraih serta remunerasi yang diterima tidak lebih rendah dibandingkan dengan instansi lain yang sejenis.

Namun, ada beberapa hal yang harus diperhatikan mengenai remunerasi yang diterima oleh pegawai UIN Sumatera Utara yaitu pegawai merasa masih perbedaan remunerasi antara rekan kerja yang memiliki jabatan serta tanggungjawab pekerjaan yang sama. Hal ini menjadi perhatian bagi UIN Sumatera Utara Medan untuk mengkaji lagi lebih dalam mengenai pemberian remunerasi, terlebih lagi masih adanya pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sama, jabatan yang sama, akan tetapi memiliki grade yang berbeda serta masih terdapat pegawai yang mengeluhkan remunerasi yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, pendidikan anak, kesehatan, dan sebagainya. Hal ini dapat berdampak kepada kinerja pegawai dimana dapat menurunkan kinerja pegawai yang bersangkutan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan suatu dorongan bagi seseorang hingga ia dapat dan mau melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh. Indikator dalam motivasi yaitu: kebutuhan fisiologis, keamanan kerja, hubungan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pernyataan Yeni Widyastuti dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>14</sup> Hal ini berarti semakin tinggi motivasi, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Terdapat beberapa hal yang meningkatkan motivasi yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan diantaranya pegawai merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi, selanjutnya pegawai merasa bahwa dengan bekerja di UIN

Sumatera Utara merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan untuk pegawai serta diberikan kesempatan beribadah secara leluasa dan dapat menunaikan ibadah tepat waktu. Hal inilah yang menjadikan motivasi pegawai naik dan tentu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan.

Kendatipun demikian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yang dapat menurunkan motivasi kerja pegawai UIN Sumatera Utara yaitu yang pertama masih adanya pegawai yang merasa tidak senang karena rekan kerja yang tidak bisa menerima sebagai partner yang baik. Yang kedua pegawai merasa ingin dilibatkan dalam pertemuan atau rapat Kemudian yang ketiga pegawai menginginkan penghargaan serta aktualisasi diri berupa diberi pujian oleh atasan apabila menjalankan tugas dengan hasil memuaskan serta pengabdian selama bekerja diakui oleh atasan. Hal ini merupakan masalah yang mungkin dianggap sepele namun inilah yang menyebabkan motivasi pegawai menurun dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Pengertian ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan hati seorang pegawai terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. Perasaan hati ini bisa menyenangkan dan bisa juga tidak menyenangkan, hal ini tergantung pada penilaian pegawai yang bersangkutan terhadap pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan karier, kondisi kerjadan rekan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibyadan I Wayan Mudiarta Utama menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.<sup>15</sup> Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Terdapat beberapa hal yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan diantaranya pegawai merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pengalaman kerja serta gaji yang diterima sesuai dengan harapan dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Hal inilah yang menjadikan pegawai merasa puas dalam bekerja dan tentu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan UIN Sumatera Utara Medan.

Kendatipun demikian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai UIN Sumatera Utara yaitu masih adanya pegawai yang merasa kurang diberikan kesempatan untuk memperoleh posisi/jabatan tertentu sesuai dengan bidang keilmuannya. Kemudian, pegawai menyingkinkan atasan dapat memberikan dukungan kepada bawahannya. Hal ini merupakan hal yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

### **Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini membuktikan bahwa remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Misail Palagia, Nurdin Brasit dan Muh. Yunus Amar yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>16</sup>

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis pengaruh variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan dengan pengujian statistik dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hasil pengujian diperoleh nilai t statistik untuk remunerasi adalah 3,375 dan probabilitas 0,001. Sedangkan nilai t tabel diperoleh 1,97601. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel atau  $3,375 > 1,97601$  dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi

( $\alpha$ ) 5% atau  $0,001 < 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan. Hal ini berarti semakin besar remunerasi, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya, sebaliknya semakin rendah remunerasi maka kinerja pegawai juga akan menurun.

2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hasil pengujian diperoleh nilai t statistik untuk motivasi adalah 3,535 dan probabilitas 0,001. Sedangkan nilai t tabel diperoleh 1,97601. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel atau  $3,535 > 1,97601$  dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,001 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi signifikan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai juga akan menurun
3. Secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hasil pengujian diperoleh nilai t statistik untuk kepuasan kerja adalah 2,073 dan probabilitas 0,040. Sedangkan nilai t tabel diperoleh 1,97601. Sehingga diperoleh bahwa t-statistik lebih besar dari t-tabel atau  $2,073 > 1,97601$  dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,040 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja signifikan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja pegawai juga akan menurun.
4. Secara simultan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F-hitung adalah 34,186 dengan nilai probabilitas adalah 0,000. Nilai F-tabel untuk jumlah observasi sebanyak 153 dengan tingkat signifikansi 5% dan k atau jumlah seluruh variabel baik variabel independen, yaitu remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja serta kinerja sebagai variabel dependen adalah 2,67. Sehingga diperoleh bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel atau  $34,186 >$

2,67, dan juga dapat dilihat pada nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau  $0,000000 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan.

---

#### Catatan

<sup>1</sup> Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*, (San Francisco: Jersey-Bass Publisher, 1992), h.23

<sup>2</sup> Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (cet. 1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2007), h.23

<sup>3</sup> Robbins SP, at al, *Perilaku Organisasi ed 12*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h.18

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 21

<sup>5</sup> Gorda, I Gusti Ngurah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*, (Denpasar : Astabarata Bali. 2004), h. 29

<sup>6</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Andi Offset, 2003), h. 142

<sup>7</sup> Iswanto Y, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Universitas Terbuka, 2007), h. 31

<sup>8</sup> A.A. Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 94

<sup>9</sup> Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma, *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*, (eJournal Administrative Reform, 2014, 2 (3):1691-1704 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id© Copyright 2014), h. 15

<sup>10</sup> Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.1. (Yogyakarta: CAPS, 2016), h. 34

<sup>11</sup> Stephen P Robbins. *Organizational Behavior Tenth Edition*, Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh, alih bahasa Drs. Benyamin Molan, (Jakarta : Salemba Empat, 2009), h. 294

<sup>12</sup> Yenni Widyastuti, “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No 2, Desember 2010.

<sup>13</sup> Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibyadan I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, *Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

<sup>14</sup> Yenni Widyastuti, “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No 2, Desember 2010.

<sup>15</sup> Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibyadan I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”, *Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012

<sup>16</sup> Misail Palagia, Nurdin Brasit dan Muh. Yunus Amar “Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak”, Tesis, Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar, 2016.

#### Daftar Pustaka

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibyadan, I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan

*Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”, Jurnal Manajemen, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

Fitria, Risni Adam Idris, Aji Ratna Kusuma, *Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda*, eJournal Administrative Reform, 2014, 2 (3):1691-1704 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id© Copyright 2014.

Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi Offset,.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*, Denpasar : Astabarata Bali.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet.1. Yogyakarta: CAPS..

Mangkunegara, A.A. Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia cet. 1*, Bogor : Ghalia Indonesia.

Palagia, Misail, Nurdin Brasit dan Muh. Yunus Amar “*Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak*”, Tesis, Makasar: Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar, 2016.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behavior Tenth Edition*, Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh, alih bahasa Drs. Benyamin Molan, (Jakarta : Salemba Empat.

Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J. 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*,(San Francisco: Jersey-Bass Publisher.

SP, Robbins, at al. 2006. *Perilaku Organisasi ed 12*, Jakarta: Salemba Empat.

Widyastuti, Yenni, “*Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten*”, *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No 2, Desember 2010.

Y, Iswanto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Terbuka.