

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Huzaemah

Jurusan Manajemen Universitas Alkhairaat Palu

Abstract

This Study aims to determine the influence of work motivation, human resource development and work discipline on employee's performance at Cooperatives and Small and Medium Enterprise Office of Parigi Moutong Regency. Data was collected through quitionnaire. The result of the study shows that it is valid and reliable. Sample of the study was the entire of employees which amounted to 30 people. Sample is selected by using probability sampling method and then selcted through (validity test) and (reliability test) method. These tests used computer software of IBM SPSS statistical version 2012 program.

Keywords: *influence of Work Motivation, Human Resource development, Discipline on Employee's Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan persoalan yang sampai sekarang ini tidak pernah berhenti dibahas oleh berbagai kalangan baik dalam maupun luar negeri. Pemahaman sumber daya manusia demikian luasnya, sehingga seluruh aspek kehidupan selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia.

Pada umumnya semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins; 2006). Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Untuk membangun motivasi kerja perlu adanya pembinaan sikap dan perilaku yang meliputi seluruh pelaku organisasi, Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas

maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Peningkatan kinerja merupakan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kriteria penilaian diukur berdasarkan jumlah keluhan masyarakat terhadap pelayanan organisasi sehingga Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, sehingga target bisa tercapai.

Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas dan fungsi melayani masyarakat dan pegawai yang mempunyai visi menjadikan Kabupaten Parigi Moutong dengan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing terdepan di Propinsi Sulawesi Tengah Tahun 2020

Dalam melaksanakan tugas tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, yang ditunjang oleh tingkat pendidikan formal maupun non formal.

Disisi lain banyak pegawai tidak memiliki keterampilan khusus dan pelatihan ataupun bimbingan teknis yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah maupun lembaga pendidikan non formal, sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kesadaran

pegawai untuk mengikuti diklat dan juga terbatasnya dana yang disediakan

METODE

Pemilihan Sampel Dan Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif kausal*. Dimana penelitian *deskriptif* digunakan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti. Menurut Gay (Umar; 2003: 21) bahwa metode riset deskripsi bertujuan untuk menjawab pertanyaan menyangkut sesuatu pada waktu berlangsungnya riset.

Melalui penelitian kausal peneliti mencoba menghasilkan informasi ilmiah melalui pengujian hipotesis, dimana penelitian kausal adalah penelitian untuk menguji hubungan kualitas antara variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis ini sendiri menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di jalan Jalur 2 Kampal Kabupaten Parigi Moutong penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi dan UMKMKabupaten Parigi Moutong. Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan mulai desember sampai Februari 2018. Jenis data yang digunakan : Data kuantitatif merupakan yang berupa angka-angka yang digunakan dalam penelitian dan Data kualitatif merupakan data yang berupa tulisan, bacaan yang digunakan dalam analisis deskriptif dalam penelitian. Data penelitian berasal dari 2 (dua) sumber yaitu:

(1) Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari responden yaitu para Pegawai Negri Sipil pada Dinas Koperasi dan UMKMKabupaten Parigi Moutong melalui wawancara terstruktur berdasarkan kuesioner yang telah disiapkan.

(2) Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari beberapa tulisan yang berhubungan dengan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu:

- 1) Kuesioner dengan mengajukan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden antara lain yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong
- 2) Wawancara langsung dengan melakukan uji kebenaran informasi yang dilakukan oleh Pegawai Negri SipilDinas Koperasi dan UMKMKabupaten Parigi Moutong berupa rencana kerja, laporan kegiatan serta hal-hal lain yang terkait dengan penelitian.
- 3) Dokumentasi yang berkaitan dengan buku, laporan publikasi dan bukti lainnya yang berkaitan dengan penelitian.
- 4) Observai, untuk melihat dari dekat mengenai seluruh variabel yang dianalisis

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan intergretasi terhadap koefisien, menurut sugiyono (2002; 115) menyatakan:

“Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi pula”. Dalam penelitian ini uji validitas data dilakukan dengan alat SPSS 17 for *Windows*. Dimana untuk menentukan valid tidaknya suatu pertanyaan digunakan, nilai *correted item-total correlation* (r-hitung) dari keseluruhan item pertanyaan yang digunakan dibandingkan dengan nilai r-kritis sesuai dengan kriteria Sugiyono (2002; 115) yaitu sebesar 0,6. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu, jika hasil r-hitung \geq r-kritis

(0,6), maka item pertanyaan tersebut valid, dan jika $r\text{-hitung} < r\text{-kritis}$ dan negative maka item pertanyaan tidak valid.

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan variabel independen pertamayang diteliti dan diwakili dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan yang diajukan dalam kusioner penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel diberikut ini:

Tabel 1. Hasil pengujian validitas motivasi kerja(X1)

Item pertanyaan	r-hitung	r-kritis	Status
1	0,000	0,6	Valid
2	0,000	0,6	Valid
3	0,000	0,6	Valid
4	0,000	0,6	Valid
5	0,000	0,6	Valid
6	0,000	0,6	Valid
7	0,000	0,6	Valid
8	0,000	0,6	Valid
9	0,000	0,6	Valid
10	0,000	0,6	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hail uji reliabilitas, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrument layak (sahih) diikutsertakan dalam penelitian ini, karena koefisien korelasi (r-hitung) seluruh item pertanyaan yang diperoleh lebih dari 0,6 atau lebih besar dari nilai r-kritis, mengacu pada pendapat Sugiyono (2002; 155).

b. Variabel Pengembangan SDM(X2)

Pengembangan merupakan variabel independen kedua yang diteliti dan diwakili dengan 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan dalam kusioner penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil pengujian validitas pengembangan SDM(X2)

Item pertanyaan	r-hitung	r-kritis	Status
1	0,000	0,6	Valid
2	0,000	0,6	Valid
3	0,000	0,6	Valid

4	0,000	0,6	Valid
5	0,000	0,6	Valid
6	0,000	0,6	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hail uji reliabilitas, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrument layak (sahih) diikutsertakan dalam penelitian ini, karena koefisien korelasi (r-hitung) seluruh item pertanyaan yang diperoleh lebih dari 0,6 atau lebih besar dari nilai r-kritis, mengacu pada pendapat Sugiyono (2002; 155).

c. Variabel Disiplin (X3)

Disiplin merupakan variabel idependen kedua yang diteliti dan diwakili dengan 5 (lima) item pertanyaan yang diajukan dalam kusioner penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Disiplin (X3)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-kritis	Status
1	0,000	0,6	Valid
2	0,000	0,6	Valid
3	0,000	0,6	Valid
4	0,000	0,6	Valid
5	0,000	0,6	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrument layak (sahih) diikutsertakan dalam penelitian ini, karena koefisien korelasi(r-hitung) seluruh item pertanyaan yang diperoleh lebih dari 0,2 atau lebih besar dari nilai r-kritis, mengacu pada pendapat Sugiyono (2002; 115).

d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan varaiabel dependen yang diteliti dan diwakili dengan 9 (Sembilan) item pertanyaan yang diajukan dalam kusioner penelitian. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item pertanyaan	r-hitung	r-kritis	Status
1	0,000	0,2	Valid
2	0,000	0,2	Valid
3	0,000	0,2	Valid
4	0,000	0,2	Valid
5	0,000	0,2	Valid
6	0,000	0,2	Valid
7	0,000	0,2	Valid
8	0,000	0,2	Valid
9	0,000	0,2	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, maka dapat dinyatakan bahwa semua instrument layak (sahih) diikutsertakan dalam penelitian ini, karena koefisien korelasi (r-hitung) seluruh item pertanyaan yang diperoleh lebih dari 0,6 atau lebih besar dari nilai R-kritis, mengacu pada pendapat Sugiyono (2002; 115).

Hasil Uji Reliabilitas

Instrument penelitian selain valid, juga harus dapat diandalkan (*reliable*), instrument dikatakan *reliable* jika alat tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten, dengan demikian instrument ini dapat dipakai dengan aman karena dapat berkerja dengan baik pada waktu berbeda dengan kondisi yang berbeda dalam Cooper dan Emory (1996; 164).

Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama, Sugiyono (2002; 116), menyatakan instrument yang valid adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari setiap variabel penelitian, ini terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X1)	.764	Reliabel
2	Pengembangan (X2)	.792	Reliabel
3	Disiplin (X3)	.735	Reliabel
	Kinerja (Y)	.776	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil diatas menunjukkan bahwa sesungguhnya instrument penelitian (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* atau andal. Hal ini disebabkan karena besarnya nilai koefisien Alpha Cronbach diatas 0,60 yang berarti memenuhi syarat minimal

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi Berganda (*multiple Rregression Analisis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri SipilDinas Koperasi dan UMKM Parigi Moutong. Data hasil penelitian menggunakan metode statistic Analisis regresi berganda yang diolah dengan program SPSS, sehingga akan diketahui besarnya pengaruh variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri SipilDinas Koperasi dan UMKM Parigi Moutong.

Bentuk atau model umum yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Pengembangan Sumber Daya Manusia

X₃ = Disiplin Kerja

- a = Intercept
- b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi persial
- e = error

Nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel di peroleh berdasarkan metode kuadrat terkecil merupakan estimator terbaik atau Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), Sugiyono (2007).

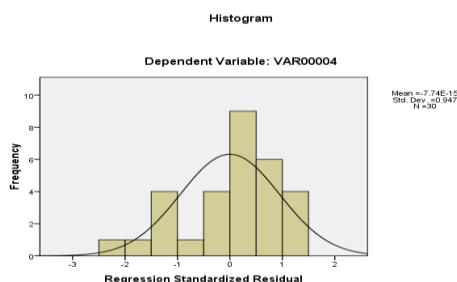
Metode Analisis Regresi Berganda dapat di operasikan bila memenuhi syarat kuantitatif parametric, data dependen Y = kinerja berupa nilai rata-rata Pegawai (dalam bentuk skala rasio/interval) sedangkan pada variabel independen (X) berupa nilai Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusiadan Disiplin Kerja.

Uji Asumsi Klasiks

Selanjutnya agar diperoleh hasil pemeriksaan yang tidak biasa (unbiased) dari persamaan regresi berganda yang menggunakan metode kuadrat terkecil (OLS), maka harus memenuhi beberapa asumsi klasik Ghozali (2005) sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil analisis uji normalitas ditunjukkan dalam gambar berikut;

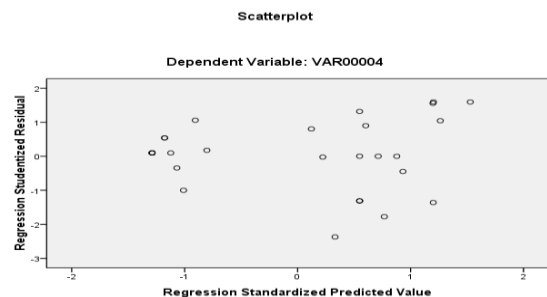


Gambar 1. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Dari gambar tersebut ditunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data peneliti terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dipenuhi sehingga dapat digunakan untuk metode analisis selanjutnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang teratur pada grafik *Scatterplot*. Hasil analisis uji heteroskedastisitas dalam gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Dari grafik *Satterplot* ditunjukkan bahwa nilai-nilai sebaran data penelitian tersebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y . hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui antar variabel bebas tidak memiliki hubungan linier atau tidak berkorelasi satu sama lain dalam model regresi, maka dilakukan suatu pendeteksian dengan menguji gejala multikolinearitas.

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus tersebar dari gejala multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factor* (VIP) sebagai indikator ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel Windows 16,0, dapat dilihat hasil uji multikolinearitas untuk masing-masing variabel independen pada tabel di bawah berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
1	Motivasi kerja(X1)	.205	4.880
2	Pengembangan SDM (X2)	.136	7.327
3	Disiplin (X3)	.284	3.519

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari nilai tabel diatas dapat dilihat tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIP lebih dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinearitas (Ghozali; 2006; 127). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Taknik Analisis

Setelah koefisien terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan *scoring* terhadap hasil tanggapan responden.

1) **Pengujian Hipotesis Pertama**, dilakukan dengan uji-F, digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel-variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel tergantung. Langkah-langkah dalam melakukan uji-F sebagai berikut:

(1) Memformulasikan hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) dimana:

a. $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$

Artinya: Variabel Motivasi kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

b. $H_a : \beta_1, \beta_2, \neq 0$

Artinya: variabel Motivasi kerja, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

(1) Menentukan taraf signifikan α (alfa) = 5%, derajat bebas (k - 1) dan (n - k) dengan n = 35 dan k adalah jumlah variabel bebas.

(2) Menghitung nilai F hitung dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{SSR / (k - 1)}{SSE / (n - k)}$$

Keterangan:

SSR = Sum of squared from regression

SSE = Sum of squared from sampling error

n = Jumlah observasi

k = Jumlah variabel

(3) Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana :

a. Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya, variabel Motivasi kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja secara serempak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

b. Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,

Artinya, variabel Motivasi kerja, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja secara serempak mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

2) **Pengujian Hipotesis Kedua**, dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara parsial dengan menggunakan Uji-t. Pengujian ini dilakukan dengan langkah memformulasikan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), yaitu:

(1) $H_0 : \beta_1 = 0$ ($i = 1, 2, 3, 4$)

Artinya, variabel Motivasi kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

(2) $H_a : \beta_1 \neq 0$ ($i = 1, 2, 3, 4$)

Artinya, variabel variabel Motivasi kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

Selanjutnya menentukan taraf signifikan α (alpha) = 5%, derajat bebas ($k - 1$) dan ($n - k$) dengan $n = 35$ dan k adalah jumlah variabel bebas.

Menghitung nilai t hitung dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Keterangan:

β_i = Koefisien

Se = Simpangan baku dari koefisien regresi

Lalu membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana :

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya, variabel Motivasi kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja secara parsial tidak

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

KESIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil uji serempak diketahui bahwa nilai F -Signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian secara serempak pengembangan sumberdaya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.

1. Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa nilai t -signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong,
2. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa nilai t -signifikannya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong.
3. Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui bahwa nilai t -signifikannya variable disiplin lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Parigi Moutong

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, 2010. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom kandatel palu*, Tesis program Pasca sarjana Untad, Palu
- Ali, Muhammad. 2005. *Psikologi*. Jilid II. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Aritonang, Keke.T. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru*

- SMP Kristen BPK PENABUR*. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV. Jakarta.
- Ghozali, imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol 1. No 1.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2.
- Husien Umar, 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Cetakan ke-6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Katili, kurnia, 2000. *Pengalaman adalah Guru Terbaik Dalam Kehidupan*. Penerbit Redmadja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marzuki, Sendro, 2006. *Pengalaman kerja dalam Manajemen Organisasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Masrukhin dan Wahidin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS kelompok Gramedia. Jakarta.
- Saifudin, Ahmad, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta Surabaya*. Skripsi diterbitkan Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". Jawa Timur
- Sarwanto, Joko 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar*. Skripsi diterbitkan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta
- Satria, Sutopo, 2007. *Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Penguasaan Dunia Kerja*. Penerbit Elang Ilmu Persada, Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang . *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol 2. No 2.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Siregar, Sahat 2009. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*. Skripsi diterbitkan Universitas Sumatra Utara. Medan
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Revisi, Bandung : Alfabeta
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD prinsip Jawa Tengah*. *Jurnal Bisnis Indonesia*. Vol 1. No 1.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: konsep, Teori dan Pengembangan Dalam konteks organisasi Publik*, Yogyakarta: graham Ilmu
- Syamsudin, 2010, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap*

Kinerja Pegawai Pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, Tesis Program Pasca sarjana Untad, Palu.

Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Perubahan atas*

UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian

Yuwaliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap keunggulan Kompetitif dosen UNISULA semarang*