

PENGARUH PELAAITIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN KEBUMEN

Vena Kristiana

S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa, venakristiana374@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen. Tujuan penelitian untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh pengurus UPK yang berjumlah 85 orang. Variabel bebas yang dikaji dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Pengumpulan data dengan wawancara, studi pustaka, observasi dan kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis regresi baik parsial dan simultan. Alat analisis data menggunakan *SPSS 17 for windows*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, disiplin kerja, kinerja

Abstract

This research was conducted at UPK PNPM Mandiri Rural in Kebumen Regency. The research objective is to prove empirically the effect of the independent variable on the dependent variable. The study population was all UPK administrators totaling 85 people. The independent variables studied in this study were training (X1), motivation (X2) and work discipline (X3) while the dependent variable was performance (Y). Collecting data by interview, literature study, observation and questionnaires. The data that has been collected is then analyzed by regression analysis both partially and simultaneously. Data analysis tools using SPSS 17 for windows. The results of the regression analysis show that training affects performance, motivation affects performance, and work discipline affects performance.

Keywords: training, motivation, work discipline, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran Unit Pengelola Kegiatan (UPK) dalam PNPM Mandiri Perdesaan adalah sebagai unit pengelola dan operasional pelaksanaan kegiatan program yang memiliki standar operasional kegiatan, standar pengelolaan program dan standar pengelolaan dana perguliran. Pengurus UPK sekurang-kurangnya terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara serta kasir. Pengurus UPK berasal dari anggota masyarakat yang diajukan oleh desa berdasarkan hasil musyawarah desa dan selanjutnya dipilih dan ditetapkan dalam musyawarah antar desa.

Berdasarkan Surat Edaran Mendagri Nomor 414.2/1402/PMD tahun 2006 tentang kebijakan pelestarian hasil-hasil PPK/ PNPM Mandiri Perdesaan telah memberikan acuan bagi daerah agar melakukan kegiatan pelestarian hasil-hasil PNPM Mandiri Perdesaan kaitannya dengan integrasi kelembagaan UPK dengan kebijakan pembangunan reguler.

Kinerja pengurus UPK dapat dilihat dari kurangnya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan, hal tersebut mengakibatkan pengurus UPK tidak kompeten dalam pekerjaannya, target kelembagaan tidak tercapai, masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, serta terlambat membuat laporan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui secara simultan pengaruh pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen.

Kajian Teori

1. Menurut Mangkunagara (2002:22) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Menurut Robbins (2006:260) indikator kinerja antara lain:
 - a. Kuantitas,
 - b. Kualitas,
 - c. Ketepatan waktu,
 - d. Epektifitas,
 - e. Kemandirian, dan
 - f. Komitmen kerja
2. Menurut Widodo (2015:82) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di

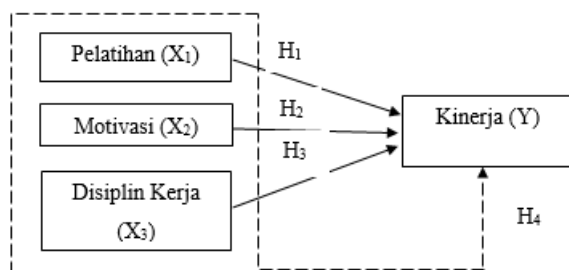
PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN KEBUMEN

bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Triton (2005:87) indikator pelatihan antara lain:

- a. Tujuan,
 - b. Sasaran,
 - c. Pelatih,
 - d. Materi,
 - e. Metode, dan
 - f. Peserta pelatihan
3. Menurut Siagian (2003:138) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sofyandi dan Garniwa (2007:102) menyebutkan indikator motivasi antara lain:
- a. Kebutuhan fisiologis,
 - b. Kebutuhan rasa aman,
 - c. Kebutuhan sosial,
 - d. Kebutuhan penghargaan, dan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
4. Menurut Amran (2009:2398) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sinungan (1995:97) menyebutkan indikator disiplin kerja antara lain:
- a. Absensi,
 - b. Sikap dan perilaku, dan
 - c. Tanggung Jawab.

METODE

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen. Sedangkan sampel adalah bagian dari

jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Sampling Jenuh menurut Sugiono (2012:73) yaitu teknik penentuan sampel bila mna semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 responden. Sampel dalam penelitian ini yakni Penguru UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen yang berjumlah 85 Orang.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah dibagikan secara langsung kepada Pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Kinerja	a. Kuantitas, b. Kualitas, c. Ketepatan waktu, d. Efektivitas, e. Kemandirian, f. Komitmen kerja.
Pelatihan	a. Tujuan, b. Sasaran, c. Pelatih, d. Materi, e. Metode, f. Peserta pelatihan.
Motivasi	a. Kebutuhan fisiologis, b. Kebutuhan rasa aman, c. Kebutuhan sosial, d. Kebutuhan penghargaan, e. Kebutuhan aktualisasi diri.
Disiplin Kerja	a. Absensi, b. Sikap dan perilaku, c. Tanggung jawab

Teknik Analisis Data

Sample responden dalam penelitian ini adalah pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen berjumlah 85 responden.

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui program *SPSS for Windows versi 17*. dengan regresi linier berganda yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik.

Analisis statistik ini meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Deskripsi sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Deskripsi Sampel Penelitian

No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	47
		b. Perempuan	38
2.	Usia	a. 21-30	20

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN KEBUMEN

		b. 31-40	23
		c. 41-50	37
		d. > 51	5
3.	Jenis Pendidikan	a. SMA	32
		b. S1	51
		c. S2	2

Hasil Analisis Statistik

Hasil analisis data penelitian ini dengan menggunakan SPSS, sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa model kuesioner dikatakan valid dan reliabel. Suatu model dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan suatu model dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2006). Nilai cronbach alpha untuk variabel kinerja adalah 0,764, pelatihan 0,746, motivasi 0,733, disiplin kerja 0,809.

Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, terdapat tiga metode yang harus diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas, diuji menggunakan probability plots untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Berdasarkan data yang didapat, diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model yang diuji berdistribusi normal.

Selanjutnya untuk uji multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF. Suatu model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ dan $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2006). Dari hasil analisis data diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas, dikarenakan semua nilai VIF diatas 1 dan kurang dari 10 dengan nilai tolerance $\geq 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Dapat dilihat melalui grafik plot ZPRED dengan SRESID, apabila titik-titik menyebar kesegala arah tanpa membuat pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar kesegala arah tanpa membuat pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis Uji Parsial Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.551	1.840		.843	.402		
PELATIHAN	.253	.091	.245	2.795	.006	.786	1.272
MOTIVASI	.602	.122	.453	4.939	.000	.717	1.394
DISIPLIN	.347	.166	.193	2.097	.039	.708	1.412

Hasil diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel pelatihan sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,795 $> t_{tabel}$ sebesar 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa

pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi sebesar $0,000 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 4,939 $> t_{tabel}$ sebesar 1,664 motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan tingkat signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,039 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 2,097 $> t_{tabel}$ sebesar 1,664 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square 0,494 artinya sebesar 49,40% variabel pelatihan, motivasi, disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sedangkan 50,60% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian, maka berikut adalah pembahasan yang dilakukan dalam penelitian:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang pertama adalah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 2,795 $> t_{tabel}$ 1,664 dengan tingkat signifikan $0,006 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap variabel pelatihan. Semakin meningkatnya pelatihan akan meningkatkan kinerja pada pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Kebumen Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Venny dan Tuhumena, Kojo, Worang (2017) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang kedua adalah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,939 $> t_{tabel}$ 1,664 dengan tingkat signifikan $0,000 > \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima.

Berdasarkan jawaban responden sebagian besar responden menilai motivasi sangat penting. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hetami (2009) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN KEBUMEN

Hipotesis dan rumusan masalah masalah penelitian yang ketiga adalah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,097 > 1,664$ dengan tingkat signifikan $0,039 > \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja sangat penting. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujara (2009) bahwa dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai t_{hitung} variabel pelatihan lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu $2,795 > 1,664$ dengan nilai signifikansi ($0,006 < 0,05$).
2. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu $4,939 > 1,664$ dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan didapatkannya nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu $2,097 > 1,664$ dengan nilai signifikansi ($0,039 < 0,05$).
4. Pelatihan, motivasi, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen, hal ini terbukti dengan memberikan pengaruh sebesar 49,40%.

Saran

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Variabel Pelatihan merupakan variabel yang signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan pengukuran menggunakan 6 indikator (tujuan, sasaran, pelatih, materi, metode, peserta pelatihan) diperoleh hasil yang cukup tinggi pada indikator tersebut. Pengurus menilai tinggi bahwa indikator pada pelatihan sangat penting. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar pelatihan mampu meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara

sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

2. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan pengukuran menggunakan 5 indikator (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri) diperoleh hasil yang tinggi pada indikator tersebut. Pengurus menilai tinggi bahwa indikator pada motivasi sangat penting. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar hasil dari motivasi yang telah diberikan harus mampu memotivasi pengurus untuk meningkatkan kinerja.
3. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengurus UPK PNPM Mandiri di Kabupaten Kebumen. Berdasarkan pengukuran menggunakan 3 indikator (absensi, sikap dan perilaku, tanggung jawab) diperoleh hasil yang cukup tinggi pada indikator tersebut. Pengurus menilai tinggi bahwa indikator pada disiplin kerja sangat penting. Oleh karena itu, disiplin kerja lebih baik lagi apabila untuk absensi dilakukan dengan *Finger Print* atau sejenisnya. Mengingat bahwa disiplin kerja merupakan pendorong atau penyemangat pengurus agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja.

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti akan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan teori Gomes (2003:195) kinerja karyawan merupakan ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.
2. Penelitian ini telah membuktikan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.
3. Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan teori (Griffin, 2003:38) Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan- tujuan organisasional.
4. Penelitian ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN KEBUMEN

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosada.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afia, Ika Nur. 2013. *Kontribusi Beban Kerja Disiplin Kerja Hubungan dengan Teman Sekerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Viccon Modern Industry*. Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesakampong ketintang
- Agus, Susanto. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Budi, Triton P. 2006. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Budiharto, Widodo. 2010. *Robotika : Teori Implementasi*. Yogyakarta : Andi
- Budiharto Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi Tiga*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo, Frederik G. Worang. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174, Hal. 2124 – 2133.
- Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Fuanida, Afini 2012. *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang*. Semarang: jurnal ilmu administrasi bisnis.
- Gibson, James. L., et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuhbelas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- ivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia,

PENGARUH PELAAIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PENGURUS UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN KEBUMEN

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mckenna, Eugene. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Terj. Toto Budi Susanto. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Nitisemito, S, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Noviantoro, Djatmiko. 2009. *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada PT Perusahaan Pengeboran London Sumatera Indonesia Tbk*. Medan. Skripsi Tidak Dipublikasikan
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, E. 2008. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2006. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rony Salinding. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, H Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Wursanto, Drs. Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yunior, David Roge. 2017. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Makassar.