

Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD) Kebumen

Timbul Widadi

Program Studi Manajemen (S-1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen
Email: timbulwidadi@gmail.com

Abstrak

Permasalahan kinerja karyawan Badan Kredit Desa (BKD) Kebumen terjadi karena banyak target yang tidak tercapai dalam 3 tahun terakhir. Tidak tercapainya target disebabkan menurunnya disiplin kerja karyawan, pemberian pelatihan karyawan yang tidak konsisten dan besarnya tekanan kerja menurunkan kenyamanan kerja dan motivasi karyawan, dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh disiplin, pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan BKD Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah Karyawan BKD Kebumen dengan jumlah sampel 68 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis dengan uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis dalam uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan BKD Kebumen, variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan BKD Kebumen dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan BKD Kebumen, sehingga diharapkan BKD Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait disiplin, pelatihan dan motivasi yang lebih baik secara khusus agar kinerja Karyawan BKD Kebumen tetap maksimal. Pengujian dalam uji F juga menunjukkan nilai F yang signifikan yang menunjukkan diperlukannya perbaikan variabel disiplin, pelatihan dan motivasi, karena ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen. Koefisien determinasi penelitian ini cukup tinggi, berarti kontribusi dari pengaruh variabel disiplin, pelatihan dan motivasi cukup besar terhadap kinerja. Diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian selain variabel disiplin, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: disiplin, pelatihan, motivasi, kinerja

Abstract

Problems with the performance of employees of the Village Credit Agency (BKD) Kebumen occur because many targets have not been achieved in the last 3 years. Not achieving the target due to the decrease in employee work discipline, inconsistent employee training and the amount of work pressure reduce work comfort and employee motivation, from which the author intends to conduct research with the aim of finding the influence of discipline, training and motivation on the Kebumen BKD Employee Performance. Respondents in this study were employees of Kebumen BKD with a sample of 68 people. This study uses descriptive and statistical analysis methods with the help of the SPSS 22.00 program. In the statistical method, validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing with t test and F test are carried out. Testing the hypothesis in the t test shows that the discipline variable has a significant effect on the performance of Kebumen BKD employees, training variables have a significant effect on performance Kebumen BKD employees and motivation variables significantly influence the

performance of Kebumen BKD employees, so it is expected that BKD Kebumen will improve conditions related to discipline, training and motivation that are better specifically so that the performance of Kebumen BKD employees remains maximal. The test in the F test also shows a significant F value which indicates the need for improvement in the variables of discipline, training and motivation, because the three variables have a significant effect on the performance of Kebumen BKD employees. The coefficient of determination of this study is quite high, meaning the contribution of the influence of the variables of discipline, training and motivation is quite large on performance. It is expected that the next researcher conducts research besides the variables of discipline, training and motivation on performance.

Key words: *discipline, training, motivation, performance*

PENDAHULUAN

Persoalan kinerja selalu diperhatikan di berbagai bidang usaha, apalagi usaha yang berhubungan dengan perekonomian nasional maupun lokal. Sistem perekonomian nasional bertumpu pada stabilitas ekonomi di tiap provinsi, kabupaten, kecamatan dan desa. Kekuatan suatu bangsa dilihat tidak hanya pada kekuatan militer dan teknologinya saja. Kekuatan suatu bangsa dilihat juga pada perekonomian yang berkeadilan sosial dan berdasar atas asas kekeluargaan. Sistem perekonomian seperti ini merupakan soko guru kekuatan bangsa yang harus terus dipupuk keberadaannya. Hal ini diperlukan supaya perekonomian bisa berkembang dan mampu mengikis kapitalisme.

Salah satu bentuk soko guru perekonomian yang berasaskan kekeluargaan adalah koperasi dengan berbagai macam bentuk dan variasinya. Pada lingkup desa, Badan Kredit Desa (BKD) merupakan salah satu bentuk koperasi dan menjadi stabilisator dalam perekonomian penduduk di wilayah desa. Oleh sebab itu, Kondisi BKD juga harus diperhatikan kestabilan pengelolaannya. Kestabilan perjalanan suatu BKD sangat dipengaruhi oleh berbagai hal. Salah satu hal yang paling berpengaruh adalah kinerja karyawan yang bekerja pada BKD tersebut.

Kinerja merupakan persoalan inti dalam sebuah organisasi, karena suatu

organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi hanya bisa dicapai dengan menjalankan peraturan yang berlaku dan memenuhi target yang ditetapkan, akan tetapi kondisi kinerja BKD saat ini selalu menjadi evaluasi dan pusat perhatian pihak pengelola. Mereka khawatir dengan kondisi yang tidak ideal dalam kinerja karyawan BKD Kebumen. Beberapa kondisi yang menyebabkan pengelola khawatir adalah tidak tercapainya target-target kinerja organisasi. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan publik dengan tujuan mendapat profit, tentu saja kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana organisasi itu dapat mencapai target yang ditetapkan, seperti Badan Kredit Desa (BKD) Kebumen yang memberikan pelayanan berupa tabungan dan pinjaman pada masyarakat umum.

Secara umum keberhasilan kinerja karyawan BKD ditentukan dari penjumlahan masing-masing 5 kegiatan yang menjadi target tahunan BKD dengan skor masing-masing 86,50 (2016), 73,88 (2017) dan 70,52 (2018). Hasil penilaian kinerja yang dilakukan selama 3 tahun tersebut menunjukkan bahwa kinerja BKD Kebumen masih belum sesuai rencana kerja dan standar kerja yang terindikasi dari kurangnya tingkat disiplin, motivasi dan kurangnya pelatihan para karyawan.

Kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila karyawan tersebut memiliki

kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang karyawan. Hal tersebut ditegaskan Gomes bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan (2003:66).

Persoalan kinerja selalu berkaitan dengan kedisiplinan kerja. Saat ini, Badan Kredit Desa memiliki 207 karyawan dengan tingkat kedisiplinan saat ini yang masih cukup memprihatinkan, karena triwulan terakhir menunjukkan adanya tingkat keterlambatan yang tinggi dari seluruh karyawan. Kedisiplinan adalah dasar dari kualitas kinerja. Jika karyawan sering terlambat masuk kerja maka pembukuan dan kerapian akan sulit diwujudkan dengan tertib. Selain pelanggaran terhadap waktu kerja, juga masih adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai prosedur yang benar.

Disiplin adalah suatu sikap ketaatan individu terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran bukan adanya unsur pemaksaan (Wursanto, 1990:147). Disiplin kerja merupakan salah satu kontrol yang dilakukan pimpinan atau pihak lain untuk menilai kinerja sebuah organisasi. Tiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tergantung pada kehandalan dan kemampuan pegawai serta bagaimana kondisi kerjasama tim dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi, karena tujuan organisasi hanya dimungkinkan dapat

tercapai karena upaya maksimal dari para pelaku yang terdapat dalam instansi terkait. Disiplin kerja dalam sektor publik semakin menjadi sorotan karena langsung berhadapan dengan masyarakat. Begitu juga dengan disiplin kerja di Badan Kredit Desa.

Selain kedisiplinan, pelatihan karyawan juga berkaitan erat dengan kualitas kinerja karyawan. Kondisi pelatihan yang kurang di BKD Kebumen saat ini tercermin dari kurangnya perkembangan *skill* karyawan dan belum terserapnya anggaran pelatihan di BKD itu sendiri. Jika tidak disalurkan dengan baik, maka anggaran akan tidak efisien dan karyawan tidak bisa mengikuti perkembangan tuntutan keterampilan kerja di BKD Kebumen.

Pelatihan karyawan memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan mengembangkan keterampilan dan keahlian calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan *psychomotor*. Menurut Irianto (2001: 75), nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dalam pengembangan sumberdaya manusia (*human resource development*) dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Banyaknya tuntutan untuk bekerja lebih baik dari tahun sebelumnya dan tuntutan prestasi kerja dapat menyebabkan kenyamanan bekerja yang rendah serta turunnya motivasi kerja. Rendahnya motivasi karyawan Badan Kredit Desa Kebumen terasa dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sesuai rencana

serta lunturnya semangat kerja untuk saling membantu dan menyelesaikan pekerjaan. Banyak karyawan yang beralih jika karyawan yang rajin dengan yang biasa-biasa saja akan mendapatkan imbal jasa yang sama, tidak ada penghargaan lebih bagi yang berprestasi.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2000: 20), definisi dari motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Istilah motivasi sering didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai suatu tujuan secara sadar (*conscious*) ataupun setengah sadar (*subconscious*). Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat ditumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang pada akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi dan menumbuhkan rasa empati yaitu kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain ataupun kesulitan orang lain.

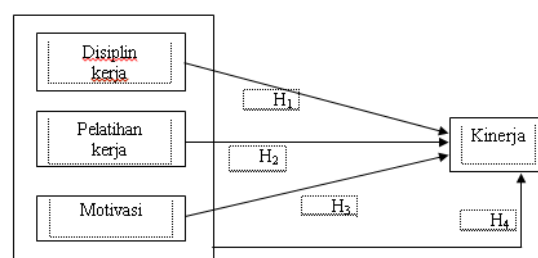
Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan M Dzulkifli (2013:78), ditemukan adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain, Ginting (2010:67) menemukan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena menjadi faktor kuatnya kerja individu dan tim. Penelitian Setiadi (2007) juga menunjukkan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Riau.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti; (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen, (2) Bagaimana pengaruh

pelatihan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen, (3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen, dan (4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen.

KERANGKA TEORITIS

Kerangka teoritis dari disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BKD adalah sebagai berikut:



HIPOTESIS

Hipotesis penelitian yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen
- H2 : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen
- H4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen

METODE

Variabel pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (X), yaitu; disiplin kerja (X₁), pelatihan (X₂), motivasi (X₃) dan satu variabel dependen (Y), yaitu kinerja karyawan.

Kinerja yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Indikator dari kinerja menurut Gary Dessler (dalam Veithzal, 2005:14), yaitu; (1) Kualitas kinerja, (2) Kuantitas kinerja, (3) Konservasi atau perawatan, (4) Supervisi atau pengawasan, dan (5) Tingkat kehadiran.

Disiplin kerja yaitu sikap ketaatan individu terhadap suatu aturan tertentu yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi atas dasar adanya kesadaran bukan adanya unsur pemaksaan (Wursanto, 1990:147). Variabel ini dan diproksi oleh Sujono (2000:67), yaitu; (1) Ketepatan waktu, (2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik, (3) Tanggung jawab yang tinggi, dan (4) Ketaatan terhadap aturan kantor.

Pelatihan kerja yaitu kegiatan untuk memperbaiki kondisi perusahaan dengan cara meningkatkan keterampilan karyawan (Gitosudarmo, 2000:41). Pengukuran dari pelatihan yang berhasil adalah dengan memperhatikan pelatihan (Parlinda dan Wahyudin, 2008:06) sebagai berikut; (1) Pengalaman, (2) Aktivitas terencana, dan (3) Solusi atas persoalan kerja.

Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Variabel ini dinilai dari sumber dan arah motivasi (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999:20) dari hal berikut; (1) Atasan, (2) Rekan kerja, (3) Sarana fisik, (4) Kebijakan dan peraturan, (5) Imbalan jasa uang, dan (6) Jenis pekerjaan itu sendiri.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BKD Kebumen berjumlah 207 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu sebuah teknik

pengambilan sampel, dimana elemen populasi dipilih atas pertimbangan peneliti serta jumlah sampel sudah ditentukan (Simamora, 2004: 200). Sampel yang digunakan sebanyak 68 responden.

Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Pemberian skor pada kuisioner menggunakan 4 point Skala Likert yang bermakna: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, dan 4 = sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (Uji t dan Uji F), dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada hasil uji validitas r_{hitung} untuk semua item pengukuran variabel $> r_{tabel}$ (0,240) untuk DB 65 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$, sedangkan hasil uji instrumen reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach dari keempat variabel $> 0,60$.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data bebas gejala multikolinieritas. Hal ini didasarkan pada hasil *Collinearity Statistics* yang menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel disiplin kerja (0,687), Pelatihan (0,568), dan motivasi (0,660) berada di atas 0,10 (10%) dan nilai VIF variabel disiplin kerja (1,455), Pelatihan (1,761), dan motivasi (1,516) berada di bawah 10.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data bebas heteroskedastisitas. Hal ini didasarkan pada hasil scatterplot dengan bulatan-bulatan kecil yang tidak memiliki suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar, kemudian menyempit) dan tidak terdapat pola yang jelas, sehingga disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada gambar plot normalitas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar/mendekati dan mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah asumsi klasik pada penelitian ini.

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja (3,930) lebih besar dari t_{tabel} (2,000) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H1) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh M Dzulkifli (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen.

Hasil penelitian juga menunjukkan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Pelatihan (3,056) lebih besar dari t_{tabel} (2,000) dengan tingkat signifikansi (0,003) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H2) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2010). Dengan demikian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi (2,338) lebih besar dari t_{tabel}

(2,000) dengan tingkat signifikansi (0,023) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis (H3) diterima. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setiadi (2007). Dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} (30,920) lebih besar dari F_{tabel} (2,740) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen.

Secara keseluruhan penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) sebesar 0,573 atau 57,3%. Hal ini bermakna bahwa disiplin kerja, Pelatihan, dan motivasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 57,3% dan sisanya (42,7%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

1. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Jika disiplin kerja dinaikkan maka kinerja karyawan juga akan naik. Disiplin kerja dinaikkan dengan meningkatkan disiplin kerja yang kuat para karyawan dengan mengurangi keterlambatan, melakukan kerja dengan konservatif, bertanggung jawab pada pekerjaan dan bekerja sesuai prosedur supaya kinerja karyawan BKD Kebumen meningkat.
2. Pelatihan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Jika pelatihan dinaikkan maka kinerja karyawan juga akan naik. pelatihan dinaikkan dengan

peningkatan pelatihan secara signifikan dengan menjadikan pelatihan sebagai cara meningkatkan kemampuan, mengembangkan wawasan dan solusi karyawan dalam bekerja supaya mereka lebih kompetitif.

3. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika motivasi dinaikkan maka kinerja karyawan juga akan naik. Motivasi kerja dinaikkan dengan memberikan arahan yang jelas utk karyawan lebih berprestasi, dukungan rekan kerjaserta sarana, imbalan dan peraturan yang memotivasi karyawan supaya kinerja karyawan BKD Kebumen terus meningkat.
4. Sesuai dengan uji F mengindikasikan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja, yang berarti diperlukan peningkatan disiplin kerja yang konsisten, pelatihan yang terus dikembangkan dan motivasi kerja karyawan yang kuat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan BKD Kebumen.

Saran

1. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan. Hendaknya pihak BKD Kebumen memberikan himbauan agar karyawan lebih konservatif dalam bekerja, ketegasan tentang adanya sanksi untuk karyawan yang sering terlambat dan tidak bekerja sesuai SOP.
2. Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya tiap karyawan selalu berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan dan diklat yang diadakan.
3. Variabel motivasi terhadap kinerja karyawan BKD Kebumen menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hendaknya pihak sekolah memberikan motivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik kepada karyawan agar mereka lebih bersemangat dalam bekerja.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kinerja karyawan BKD Kebumen sebagian dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, pelatihan dan motivasi. Sebaliknya sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang memengaruhi kinerja selain disiplin kerja, pelatihan dan motivasi, seperti *quality of work life*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nilla Dyah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Anonimous. 2018. *Laporan Keuangan Tahun 2016 - 2018 Badan Kredit Desa Kabupaten Kebumen*. Kebumen : BKD Kebumen
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2001. *Psikologi Industri*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*,

- Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan*. Jakarta : Skripsi UIN Syarif Hidayatullah
- Gaspersz, Vincent. 2000. *Ekonomi Manajerial Pembuatan Keputusan Bisnis*, Edisi Revisi dan Perluasan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, Rasudyn. 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Gitosudarmo dan Mulyono. 2000. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Riset Jilid II*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Irianto, Edi Slamet. 2001. *Pajak, Negara dan Demokrasi: Konsep dan Implementasinya di Indonesia*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remadja Rosdakarya
- Manullang, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: BBPE
- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani. 2006. *Teori Administrasi dan Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Alfabeta
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Ranuprandoyo dan Heidjarachman. 2003. *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Penerbit Andi
- Robbins, SP dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS; Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Setiadi, Bambang Dwi. 2007. *Pengaruh Budaya Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lippo Bank Pemuda Cabang Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia*. Vol 4 No 4. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ketiga* Bandung: Penerbit Alfabeta
- Umar, Yohanes. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pogram Diklat dan Pelatihan Serta Motivasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Riau*. Jurnal Eksekutif Vol 2 Nomor 3 Agustus 2009 Fakultas Ekonomi Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang
- Wursanto. 1990. *Pola Kepemimpinan yang Efektif*. Jakarta : Rinneka Cipta