

## **Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Perkreditan Rakyat Syariah Harum Hikmah Nugraha**

**Deni Darul Qufni<sup>1</sup>, Budiman<sup>2</sup>, Dodi Yudiardi<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

<sup>1</sup>2402314405@fekon.uniga.ac.id

<sup>2</sup>budiman@uniga.ac.id

<sup>3</sup>dodiyudiardi@uniga.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah penelitian ini dilakukan di BPRS Harum Hikmah Nugraha cabang leles, Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan. Sampel diambil dengan teknik Sampel jenuh (Sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan koefisien korelasi dan koefisien jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Secara simultan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai  $\beta$  sebesar 0.422 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05).

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan Bank Syariah, Kompetensi, Motivasi.

### **1. Pendahuluan**

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi perusahaan yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Perusahaan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian

cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Selain kompetensi karyawan, variabel lain yang mempengaruhi kuat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2007:153) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Secara singkat, manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja atau semangat kerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil bekerja. Kebermanfaatan tersebut hampir bisa teridentifikasi di setiap perusahaan baik yang berbasis profit maupun non-profit. Demikian halnya dengan PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang memberikan pelayanan keuangan simpan pinjam bagi masyarakat Leles.

PT. BPRS Harum Hikmah Nugraha sebagai perusahaan perbankan yang hidup di era global dituntut lebih intensif dalam mengelola sumber daya manusianya, mengingat persaingan yang semakin ketat. Melalui wawancara dengan pihak BPRS Harum Hikmah Nugraha, ada permasalahan mendasar yang terkait dengan kinerja karyawan pada BPRS Harum Hikmah Nugraha. Dilihat dari beberapa indikator tampak bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga berdampak pada kurang optimalnya pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan data pada tabel diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terkait dengan fenomena tersebut. Tidak tercapai target keuangan perusahaan diduga disebabkan oleh rendahnya kemampuan individu pegawai dan dukungan organisasi. Melalui wawancara peneliti menemukan informasi bahwa perusahaan jarang memberikan pelatihan kepada pegawainya sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab kinerja para pegawainya. Selain itu perusahaan juga kurang memberikan penghargaan kepada pegawai yang dinilai berprestasi.

Dari pemaparan diatas, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai di Bank BPRS Harum Hikmah Nugraha terindikasi disebabkan oleh kurangnya pelatihan-pelatihan bagi pegawai dan minimnya motivasi serta kurangnya perhatian pimpinan seperti tidak memberikan penghargaan bagi para pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BPRS Harum Hikmah Nugraha**"

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kompetensi

Wibowo menyatakan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan tersebut. Menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo (2016, 271) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas, bahwa kompetensi yang baik dalam suatu instansi sangat penting untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## 2.2 Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:153) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menerapkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi individu, atau yang ada di dalam individu tersebut yang mengarahkan perilaku. Dimana perilaku-perilaku yang lebih dianggap sebagai hasil dari tingkat-tingkat motivasi yang lebih insentif. Faktor motivasi terbentuknya sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja, situasi kerja yang positif menimbulkan motivasi yang tinggi dan motivasi yang tinggi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya.

Dimensi motivasi mengacu pada pendapat Hasibuan (2007:162), teori motivasi mempunyai sub variabel yaitu motif, harapan dan insentif.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

## 2.3 Kinerja

Menurut Moeheriono (2010) "kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditingkatkan melalui pelaksanaan strategis organisasi". Sedangkan menurut Adapun dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut (Moeheriono, 2010: 99) yaitu:

a. Kinerja Individu

Kinerja individu adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu terdiri dari beberapa indikator yaitu bakat dan minat

b. Kinerja Tim atau Kelompok

Kinerja Tim atau kelompok adalah seseorang yang mampu melaksanakan suatu tugas secara kompak dengan timnya, serta memperhatikan etika dan peraturan dalam melaksanakan tugas tersebut. Adapun indikatornya yaitu motivasi, etika kerja, kehadiran.

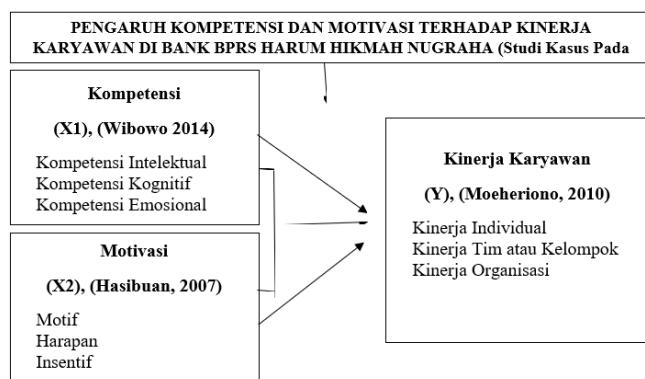
c. Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi yaitu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Adapun

indikatornya yaitu: peralatan dan teknologi yang disediakan perusahaan, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

### H3 : Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BPRS Harum Hikmah Nugraha
- H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BPRS Harum Hikmah Nugraha
- H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bank BPRS Harum Hikmah Nugraha

#### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016: 36) yang melihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan metedologi kuantitatif dengan melakukan survei yang dilakukan pada salah satu perbankan syariah, yaitu Bank BPRS Harum Hikmah Nugraha, di Jalan Raya Leles, Garut, Jawa Barat, Leles 44152.

Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang diambil. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat

generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016: 85). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 50 orang karyawan Bank BPRS Harum Hikmah Nugraha.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain:

- Jenis dan Sumber Data meliputi data primer, data sekunder
- Uji Kualitas Data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas
- Metode Analisis Data meliputi analisis deskriptif
- Pengujian Hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel menggunakan korelasi Product Moment.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut merupakan tabel korelasi dari variabel pada penelitian ini:

**Tabel 1: Uji Korelasi Correlations**

	<b>KIN</b>	<b>KOM</b>	<b>MOT</b>
<b>Pearson Correlation</b>	1,000	,047	,471
	<b>KIN</b>	<b>KOM</b>	<b>MOT</b>
	,047	1,000	<b>,274</b>
	,471	<b>,274</b>	1,000
<b>Sig. (1-tailed)</b>	<b>KIN</b>	<b>KOM</b>	<b>MOT</b>
	.	,372	,000
		,372	<b>,027</b>
		,000	.
<b>N</b>	<b>KIN</b>	<b>KOM</b>	<b>MOT</b>
	50	50	50
		50	50
		50	50

Berdasarkan pada tabel 1 uji korelasi diatas, untuk mengetahui pengaruh korelasi antara Kompetensi dengan Motivasi sebesar 0,274 artinya korelasi tidak kuat atau lemah, dengan Sig. 0,027 < 0,05 artinya hubungan signifikan.

**Tabel 2: Hasil Uji Koefisien Determinan R2**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,479 <sup>a</sup>	<b>,229</b>	,196	3,751

a. Predictors: (Constant), MOT, KOM

Berdasarkan pada tabel 2 ini menunjukkan bahwa pada *output* model summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,229 berarti variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan Motivasi sebesar 22,9%. Sisanya sebesar 77,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Tabel 3: Hasil Uji Analisis Korelasi Jalur**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>	<b>Standardized Coefficients</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>	

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41,119	9,373		4,387	,000
KOM	-,088	,133	-,088	-,664	,510
MOT	,444	,119	,495	3,720	,001

a. Dependent Variable: KIN

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai Standardized Coefficients (Beta):

- Koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja sebesar -0,088 dengan arah koefisien negative.
- Koefisien jalur motivasi terhadap kinerja sebesar 0,495 dengan arah koefisien positif.

**Berikut adalah ringkasan hasil dari penelitian ini:**

**Tabel 4: Ringkasan Penelitian**

No	Hubungan	Sig	Keputusan
1	Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0,000	H1 diterima
2	Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	0,510	H2 ditolak
3	Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0,001	H3 diterima

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.1 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam teori Menurut Hasibuan (2007:153) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

#### 4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan karena pegawai sudah mengerjakan sesuai dengan pekerjaannya. Oleh karena itu dalam teori Wibowo menyatakan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan tersebut.

Menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo (2016, 271) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik dalam suatu instansi sangat penting untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan.

#### **4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukan bahwa Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu teori Menurut Hasibuan (2007:153) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menerapkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi individu, atau yang ada di dalam individu tersebut yang mengarahkan perilaku. Di mana perilaku-perilaku yang lebih dianggap sebagai hasil dari tingkat-tingkat motivasi yang lebih insentif. Faktor motivasi terbentuknya sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja, situasi kerja yang positif menimbulkan

motivasi yang tinggi dan motivasi yang tinggi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya.

### **5. Kesimpulan Dan Saran**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles.
- b. Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles.
- c. Kompetensi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles.

Berdasarkan penjelasan dan kesimpulan yang telah diuraikan menyatakan bahwa kedua variabel independen, yakni kompetensi dimana jawaban paling dominan bahwa karyawan melakukan sesuai dengan pekerjaan, maka ia akan mampu baik dari segi pengetahuan serta keterampilan, lalu jawaban paling dominan dari variabel motivasi yaitu dimana salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari cara seorang pemimpin memberikan motivasi dan mampu menginspirasi kepada para bawahan, kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan secara simultan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, berikut ini penulis sampaikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi Bank Syariah Harum Hikmah Nugraha Leles dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

- a. Para pegawai dalam mengambil keputusan hendaknya memperhatikan berbagai aspek misalnya situasi dan kondisi yang sedang terjadi serta dampak dari keputusan tersebut. Dalam hal ini, sebaiknya perusahaan memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam mengambil keputusan sesuai dengan wewenang yang diberikan. Ada baiknya jika perusahaan sewaktu-waktu mengajak pegawai untuk studi banding ke perusahaan lain atau diberikan bimbingan mental spiritual melalui lembaga yang kompeten.
- b. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai, seperti pemberian asuransi atau BPJS agar pegawai lebih merasa aman, nyaman dan tenang dalam bekerja guna meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain dari itu, upaya lain untuk meningkatkan motivasi para pegawai, perusahaan secara berkala perlu mengevaluasi kebijakan reward baik menyangkut gaji maupun tunjangan pegawai sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan dan prestasi kerja pegawai.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai adalah dengan mengembangkan potensi dan minat serta bakat pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, baik diklat teknis fungsional maupun struktural. Dalam hal ini, perusahaan dapat bekerjasama dengan lembaga diklat yang profesional atau perguruan tinggi.

## Daftar Pustaka

- Nadia Karina, (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung, Universitas Lampung, Download dari <Http://Digilib.Unila.Ac.Id/25486/18/Tesis%20tanpa%20bab%20pembahasan.Pdf>
- Abyan Perdana Putra, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Download dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35730/1/ABYAN%20PERDA NA%20PUTRA-FEB.pdf>
- Eka Suhartini, (2010). Analisis Kesesuaian Kompetensi Alumni Uin Alauddin Terhadap Kepuasan Stakeholder, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/download/4611/4197>
- Okky Sandy Pranata, (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Di Pt Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Malang Divisi *Mobile Marketing Syariah*), Universitas Brawijaya, Download dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2596/2990>
- Rd. Kresna Yudi Kusumah, (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hashi Ramen BaManan Resto Cimahi, Universitas Islam Bandung, Download dari <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/download/7094/pdf>
- Fajar Wirawan, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Diponegoro, Download dari [http://eprints.undip.ac.id/45709/1/01\\_WIRAWAN.pdf](http://eprints.undip.ac.id/45709/1/01_WIRAWAN.pdf)

- Kaliri, (2008). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang, Universitas Negeri Pemalang, Download dari <https://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>
- Nur Indah Wardani, (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Rsud Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri), Universitas Muhammadiyah Surakarta, Download Dari <Http://Eprints.Ums.Ac.Id/47542/1/Naskah%20publikasi.Pdf>
- Tri Hastuti, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali), Universitas Muhammadiyah Surakarta, Download Dari <http://eprints.ums.ac.id/61721/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- Yesi Fitriani, (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Download dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37406/1/YESI%20FITRIANI-FEB.pdf>
- Yusni Oktaviani, (2015). Pengaruh Pola Asuh Single Parent Terhadap Perilaku Seks Pranikah Remaja Universitas Pendidikan Indonesia, Download dari [http://repository.upi.edu/18388/3/S\\_SOS\\_1100884\\_Chapter3.pdf](http://repository.upi.edu/18388/3/S_SOS_1100884_Chapter3.pdf)
- Eko Santoso, (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus. Download dari <http://eprints.dinus.ac.id/5063/1/12641.pdf>
- Christilia O.Posuma, (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado, Niversitas Sam Ratulangi Manado, Download Dari <Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/Viewfile/2748/2301>
- Arta Adi Kusuma, (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Universitas Negeri Semarang, Download Dari <Https://Lib.Unnes.Ac.Id/18214/1/7350406002.Pdf>
- Dwifeny Ramadhany, (2014). Pengaruh Tekanan Ekonomi Dan Manajemen Keuangan Keluarga Terhadap Ketahanan Fisik Keluarga, Institut Pertanian Bogor, Download dari <https://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/72095/I14dra1.pdf?sequence=1&isAlloed=y>
- Ana Hardiana, (2012). Model Zonasi Ketahanan Pangan Dengan Pendekatan Partisipatif Di Wilayah Soloraya, Universitas Negeri Surakarta, Download dari <Https://Ejournal2.Undip.Ac.Id/Index.Php/Tataloka/Article/Download/304/221>
- Aziiz Fathoni, (2015). Pengaruh Perhatian Orang Tua, Kemandirian Belajar Dan Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Akuntansi Siswa Kelas Xi Ips Di Sma N 2 Rembang Tahun Ajaran 2014/2015, Universitas Negeri Semarang, Download dari <https://lib.unnes.ac.id/20682/1/7101410044-s.pdf>
- Veronica Aprillia D.S, (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang, Download dari [http://eprints.dinus.ac.id/17572/1/jurnal\\_14881.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/17572/1/jurnal_14881.pdf)
- Annisa Pratiwi, (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan), Universitas Diponegoro, Download Dari [http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08\\_PRATIWI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf)
- Mei Wulandari, (2016). Analisis Tingkat Ketahanan Pangan Terhadap Kerawanan Pangan Di Kabupaten Jombang Tahun 2015, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Download Dari <http://eprints.ums.ac.id/47093/24/NASKAH%20PUBLIKASI-MEI.pdf>