

**ANALISIS BUDAYA KERJA, KEDISIPLINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Tesis



Diajukan oleh:

FATMA DEWI PARIPURNA

NIM. 172903845

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

**ANALISIS BUDAYA KERJA, KEDISIPLINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEBUMEN**

Tesis

**untuk memenuhi sebagian persyaratan
mencapai derajat Sarjana S-2
Program Studi Magister Manajemen**



Diajukan oleh:

FATMA DEWI PARIPURNA

NIM. 172903845

Kepada

MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

ANALISIS BUDAYA KERJA, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini adalah karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapat gelar kesarjanaan pada suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pendidikan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, September 2019

Fatma Dewi Paripurna
NIM. 172903845

PENGESAHAN

**ANALISIS BUDAYA KERJA, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH
KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh :

Fatma Dewi Paripurna
NIM. 172903845

Tesis ini telah diujikan dihadapan penguji

Pada tanggalSeptember 2019

Dosen Penguji I

Dosen Pembimbing II

Bayu Sutikno PE, MSM. Ph.D

Dra. Uswatun Chasanah, M.Si

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Magister

Yogyakarta,.....September 2019

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, PhD

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas perkenan-Nya dapat menyelesaikan tesis ini dengan kemampuan yang ada. Tesis dengan Judul Analisis Budaya Kerja, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen ini merupakan salah satu tugas dan prasyarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 pada Sekolah Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Dukungan dari berbagai pihak sejak mengikuti perkuliahan hingga penyusunan tesis ini merupakan sumbangan yang tak ternilai harganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bayu Sutikno PE, MSM. Ph.D dan Dra. Uswatun Chasanah, M.Si selaku dosen pembimbing yang dengan sabar selalu memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sejak awal hingga selesainya studi di Pasca Sarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Suami tercinta, anakku terkasih yang selalu memberikan motivasi dan semangat selama penulis mengikuti pendidikan hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
4. Rekan-rekan mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas kebersamaan yang tercipta sampai hari ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini. Akhirnya penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, September 2019

Penulis

ABSTRAK

Dalam sebuah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, pegawai merupakan penggerak semua aktivitas, sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah juga akan meningkat. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Siswanta, 2009: 80). Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi instansi. Sebuah instansi tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Dibutuhkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktik yang nyata. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah untuk ke depannya. Untuk membuktikan secara empirik (nyata) bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Untuk membuktikan secara empirik (nyata) bahwa kedisiplinan, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai. Pengambilan data dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi data variabel bebas dan variabel terikatnya hanya satu kali pada satu saat (Notoadmodjo, 2008: 90). populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 60 orang. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan Budaya Kerja terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja secara parsial

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Pertanyaan Penelitian	9
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Penelitian Yang relevan.....	11
2.2. Kinerja Pegawai	17
2.3. Motivasi	24
2.4. Kedisiplinan.....	28
2.5. Budaya Kerja.....	29
2.6. Kerangka Konsep	30

2.7. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian	34
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	36
3.4. Instrumen Penelitian.....	37
3.5. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6. Pengumpulan Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.2.. Karakteristik Responden	57
4.3. Pembahasan.....	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	67
5.2. Keterbatasan.....	68
5.3. Implikasi.....	68
5.4.Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	53
Tabel 4.7 Hasil Deskriptif Data.....	54
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	55
Tabel 4.9 Variasi Variabel.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....48
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan UsiaResponden..... 50
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 51
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja..... 53

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kebumen merupakan instansi penting bagi pemerintah daerah sebagai pengelola aset negara. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk dapat mengelola aset secara memadai. Dalam pengelolaan aset, pemerintah daerah harus menggunakan pertimbangan aspek perencanaan kebutuhan dan penganggaran, pengadaan, penerimaan, penyimpanan dan penyaluran, penggunaan, penatausahaan, pemanfaatan atau penggunaan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, penghapusan, pemindah tanganan, pembinaan, pengawasan dan pengendalian, pembiayaan dan tuntutan ganti rugi agar aset daerah mampu memberikan kontribusi optimal bagi pemerintah daerah yang bersangkutan.

Dalam sebuah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, pegawai merupakan penggerak semua aktivitas, sehingga jika kinerja pegawai baik maka kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah juga akan meningkat. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu (Siswanta, 2009: 80). Dengan demikian ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir baik buruknya. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan yang dilakukan oleh Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya berarti kinerja buruk dan kinerja menurun.

Budaya kerja yang baik tentunya membawa dampak baik bagi instansi. Sebuah instansi tentu diciptakan dengan tujuan serta visi tertentu. Dibutuhkan kerja sama tim untuk bisa mencapai tujuan tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan. Oleh karena itu, penting bagi para pegawai untuk bisa *enjoy* di tempat kerja sehingga muncul rasa loyal terhadap instansi. Namun saat ini budaya kerja banyak menurun, hal ini banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya budaya kerja diantaranya kemajuan teknologi, banyak pegawai yang asik dengan teknologi misalnya HP. Teknologi yang makin canggih ternyata turut meninggalkan budaya kerja yang baik di Indonesia. Orang-orang lebih suka bermain dengan HP daripada menyelesaikan pekerjaannya. Bekerja jadi terasa menjemukan dibandingkan dengan bermain HP. Untuk menumbuhkan semangat serta loyalitas pegawai penting bagi setiap instansi. Untuk membangun budaya kerja yang kuat, harus ada budaya yang memberikan suasana positif kepada setiap pegawai sehingga mereka mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan masing-masing, bukannya malah menjegal satu sama lain.

Budaya kerja adalah sebuah konsep yang mengatur kepercayaan, proses berpikir, serta perilaku karyawan yang didasarkan pada ideologi dan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang mengatur bagaimana setiap karyawan berinteraksi satu sama lain serta bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi. Budaya kerja timbul akibat hasil belajar bersama antar anggota

yang dianggap merupakan jalan yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan satu sama lain agar bisa memecahkan masalah yang ada. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwa budaya kerja juga merupakan kumpulan dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari sebagai hasil dari memecahkan masalah yang ada di perusahaan dalam proses penyesuaian. Itulah mengapa ia berhubungan dengan mentalitas setiap karyawan yang nantinya akan memengaruhi suasana kerja.

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktik yang nyata. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kuantitas yang bermutu maka dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah untuk ke depannya.

Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Sebuah sikap disiplin akan menjadi vital terutama dalam dunia kerja yang serba cepat seperti sekarang ini, tanpa adanya sikap tersebut bukan tidak mungkin akan banyak pekerjaan yang tidak bisa Anda kontrol. Walaupun kenyataannya dalam melakukan kedisiplinan seorang pegawai juga membutuhkan motivasi kerja. Minimnya motivasi dari pimpinan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Tumbuhkan niat dalam diri bahwa kamu benar-benar ingin membiasakan dirimu bersikap disiplin. Biarkan motivasi ini memengaruhimu

untuk membuat pilihan yang baik. Katakan pada diri sendiri “Aku berjanji akan selalu mematumhinya.” Coba berkomitmen pada diri sendiri dengan membuat kode etik personal tentang bagaimana kamu seharusnya berperilaku. Seorang pegawai dikatakan disiplin dapat dipandang dari beberapa hal, misalnya dari absensi kehadiran dan kepulangan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, berpakaian seragam sesuai ketentuan, dan lain-lain.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kinerja pegawai itu sendiri, Sedangkan faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai (Gibson et al, 2007: 54) diantaranya motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143). Motivasi kerja yang baik harus diikuti dengan keterlibatan tenaga kerja di badan pengelola keuangan dan aset daerah yang bersifat fisik dan psikis sehingga motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang sesuai dengan harapan dan keinginan tenaga kerja.

Menurut Nitisemito (2016: 76) kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang tidak tertulis. Disiplin kerja ditetapkan untuk mengantisipasi perilaku yang menyimpang dari tenaga kerja sehingga dari penyimpangan tersebut tenaga kerja akan mendapatkan ancaman yang diberlakukan dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah agar dapat mengubah kebiasaan yang merugikan Badan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah menjadi kebiasaan yang menguntungkan. Karena itu pembinaan pribadi tenaga kerja dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah perlu adanya suatu peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban tersebut ditaati. Peraturan tersebut sangat diperlukan dan dimaksudkan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan serta memperbaiki sikap pegawai untuk melakukan pelanggaran agar para pegawai dapat menciptakan disiplin, tata tertib yang baik dalam menjalankan tugas dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Menurut Simmons (2009: 90) hubungan yang positif antara pegawai dengan atasan adalah hal penting bagi kemajuan karir dan kepuasan kerja. Hubungan yang positif antara pegawai dengan atasan dapat dibina apabila Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menunjukkan minat pada kebutuhan dan harapan pegawai. Sebagaimana dikatakan oleh Munir (2000: 32) bahwa pegawai loyal pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah bila instansi menunjukkan minat pada kebutuhan dan harapan, oleh karena itu diasumsikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sehingga dapat meningkatkan kinerja pula.

Budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi akan meningkatkan kinerja yang berarti juga memberikan keuntungan yang diinginkan badan pengelola keuangan dan aset daerah, namun pegawai juga menginginkan adanya penghargaan dari Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah atas kinerjanya, antara lain dengan memberikan kemajuan dan peningkatan dalam

berkarir, sehingga tenaga kerja yang diperhatikan kinerjanya akan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan pada saat itu juga pegawai akan merasakan kepuasan kerja. Adapun ukuran dari motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta produktifitas pegawai diukur dengan ketertiban serta aturan dari badan pengelola keuangan dan aset daerah, baik yang bersifat mengikat maupun tidak.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Penurunan kinerja (efektivitas dan efisiensi), semangat, kurangnya tanggung jawab pegawai, disiplin kerja yang buruk, kurangnya pemanfaatan waktu kerja, perilaku buruk kerja dan kurangnya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Selain itu kurangnya komunikasi, pengarahan, pengawasan dan pengendalian oleh para pimpinan merupakan permasalahan sumber daya manusia di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, yang dapat menimbulkan turunnya kinerja tenaga kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah daerah tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentunya dapat dilihat dari kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang tujuannya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, karenanya diperlukan suatu kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

Hasil pengamatan yang dilakukan kepada sejumlah pegawai baik negeri maupun PTT, serta pegawai dan penjaga Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah didapati beberapa permasalahan mengenai beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya mengenai disiplin kerja, dimana dari hasil wawancara yang dilakukan kepada orang didapatkan bahwa pegawai maupun karyawan tidak mematuhi peraturan jam kerja dengan baik karena terkadang pegawai maupun karyawan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan pegawai sudah mendapat peringatan dari atasan tetapi masih belum ada perubahan. Selain disiplin kerja permasalahan lain yang terlihat mengenai faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi peningkatan budaya kerja adalah kepuasan kerja pegawai dimana variabel kepuasan kerja itu sendiri berupa finansial, fisik, sosial, dan psikologi.

Dari keempat variabel tersebut kepuasan finansial dan sosial yang menjadi permasalahan karena dari hasil wawancara pegawai merasa tidak puas akan tunjangan yang mereka dapat karena tidak sesuai dengan volume pekerjaan yang mereka lakukan dimana dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit harus melakukan deskripsi pekerjaan yang berbeda secara bersamaan sekaligus dalam satu waktu, selain itu tidak adanya promosi jabatan sehingga pegawai tidak memiliki kesempatan untuk naik jabatan atau memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya selama ini.

Dari variabel sosial masalah yang diperoleh dari hasil wawancara yaitu hubungan antara pimpinan dengan pegawai kurang terjalin dengan baik dikarenakan pegawai merasa malu atau enggan dan merasa pimpinan adalah segala-galanya, selain itu banyak masukan-masukan dan pendapat dari pegawai yang diterima namun untuk ditindak lanjuti Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah terbentur dengan adanya anggaran atau aturan yang sangat mengikat dari pemerintah

1.2. Perumusan Masalah

Berhubungan dengan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Budaya kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen belum optimal.
- 1.2.2. Tingkat kedisiplinan pegawai yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen belum optimal dan belum sepenuhnya menjadi kesadaran pribadi.
- 1.2.3. Masih rendahnya motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Dengan menyadari berbagai keterbatasan yang ada supaya penelitian lebih mendalam maka penelitian akan membatasi masalah dan dalam rangka menghindari timbulnya salah satu pengertian dan peninjauan yang terlalu luas terhadap istilah-istilah dan obyek-obyek penelitian serta hal-hal yang diulas dalam penelitian maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana budaya kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen belum optimal?
- 1.2.2. Mengapa pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen belum sepenuhnya sadar akan kedisiplinan?
- 1.2.3. Motivasi seperti apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

- 1.3.1.1. Untuk membuktikan secara empirik (nyata) bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
- 1.3.1.2. Untuk membuktikan secara empirik (nyata) bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
- 1.3.1.3. Untuk membuktikan secara empirik (nyata) bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
- 1.3.1.4. Untuk membuktikan secara empirik (nyata) bahwa budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.3.2. Tujuan Khusus

1.3.2.1. Diketuainya gambaran tentang budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.3.2.2. Diketuainya gambaran tentang budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen seperti kegiatan yang dilakukan pegawai sudah memenuhi dan mematuhi aturan maupun standar yang telah ditetapkan kantor.

1.3.2.3. Diketuainya pengaruh faktor- faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen

1.4.1.1. Dapat menggunakan penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam kebijakan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen khususnya pada bidang pelayanan masyarakat tentang pengaruh faktor-faktor budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja kerja pegawai.

1.4.1.2. Dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat dijadikan contoh oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah lainnya.

1.4.1.3 Dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan kinerja yang ada.

1.4.2. Bagi Institusi STIE

1.4.2.1. Sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan bagi seluruh mahasiswa yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di suatu Instansi, khususnya Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

1.4.2.2. Menambah referensi di bidang kepustakaan.

1.4.2.3. Sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

STIE Widya Niwaha
Jangan Plagiat

BAB II

KAJIAN TEORI

2. 1. Landasan Teori

2.1.1. Penelitian Yang Relevan

2.1.1.1. Penelitian serupa pernah dilakukan oleh Sutarno Kepala Sekolah di Kabupaten Purworejo pada Tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Lingkungan SD Negeri Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo dengan hasil sebagai berikut : Layanan jasa masyarakat, utamanya pelayanan di SD Negeri kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo telah mengalami perubahan yang cukup signifikan. Dukungan TI dan persaingan pasar menuntut adanya perbaikan dan peningkatan produktifitas sebagai bagian dari salah satu program SD Negeri juga terus berbenah diri dan meningkatkan meningkatkan daya saingnya, salah satunya dengan cara meningkatkan motivasi, disiplin kerjadan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai. Strategi ini akan digunakan dalam melakukan penelitian untuk menemukan dan mengukur capaian lembaga dalam mewujudkan produktivitas kerjanya. Keberadaan sistem penjaminan mutu kemudian dipahami dengan menggunakn strategi penerapan kebijakan Manajemen peningkatan pelayanan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan data berupa indek kerja SD

Negeri Kecamatan Pituruh selama tahun 2011/2012. Selain itu juga dilakukan pengumpulan data primer secukupnya dengan menggunakan metode wawancara. Wawancara dilakukan langsung dengan pimpinan dan masyarakat.

Dari data primer dan data sekunder yang telah diperoleh kemudian dilakukan analisis SWOT. Analisis ini dilakukan untuk menentukan prioritas program yang paling mungkin dilakukan seiring dengan kemampuan sekaligus kekurangan yang dimiliki oleh kantor SD Negeri. Dari hasil analisis SWOT kemudian dilakukan evaluasi terhadap sistem pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu diukur dari realisasi dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan sistem penjaminan mutu tersebut masih adanya pola kelola organisasi tradisional yang kuat.

Karena itulah dalam penelitian ini maka menekankan perlunya strategi penerapan Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*), karena tuntutan konsumen dewasa ini terhadap kualitas produk dan pelayanan semakin tinggi, sehingga diperlukan pelayanan yang maksimal dalam pencapaian. Produk dan pelayanan jasa masyarakat yang dapat menerobos upaya layanan unggulan adalah produk yang bermutu, memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif yang memuaskan konsumen. Total Quality Management merupakan salah satu

strategi yang ditunjukkan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah SD Negeri Kecamatan pituruh secara lebih efektif dan efisien dengan mengandalkan pada peran SDM yang berkualitas. Kualitas sumber daya yang berkualitas dapat diketahui dari beberapa hal diantaranya kualitas produk, efektivitas dan mutu pelayanan serta ketercapaian visi dan misi yang telah dicanangkan. *Total Quality Management* sebagai alternatif yang sangat baik untuk diterapkan di dalam organisasi apapun.

2.1.1.2. Penelitian relevan yang dilakukan oleh Sukisno S.Pd Guru SMA Negeri 10 Purworejo pada Tahun 2009. Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa: Data hasil analisis diskriptif dapat diketahui bahwa dari hasil pengumpulan data informasi semua guru SMA Negeri 10 Purworejo juga pada motivasi berada pada kategori baik. Demikian juga tanggapan responden terhadap kinerja para guru berada pada kategori baik untuk setiap sub item penilaian yang dipakai untuk mengatur kinerja guru di SMA Negeri 10 Purworejo.

2.2.1.3. Penelitian relevan yang dilakukan oleh Agus Triyono Mahasiswa UNS tahun 2014 terhadap pendidikan TK dengan judul: pengaruh kedisiplinan guru terhadap perkembangan peserta didik. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya baik berupa kepustakaan maupun hasil penelitian di

lapangan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
Berdasarkan Uji t (uji regresi parsial) hanya variabel kedisiplinan yang dalam pengujian secara parsial (uji t) dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan Unit Kerja Sekolah Dasar Giripurwo Unit Pelaksana Teknis Taman Kanak-Kanak dan Sekolah Dasar Kecamatan Purwosari Kabupaten Gunung Kidul.

2.1.1.4. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Siti Sabaniah Pada Tahun 2010 dengan judul “Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka” Adapun hasil dalam penelitian relevan ini adalah: sesuai Faktor lingkungan kerja diperoleh rata-rata 3,73. Hasil kesimpulan tersebut menunjukkan bahwa pegawai Bidang Dikdas Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka, setiap pegawai akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab di lingkungan kerja, tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan, rasa tanggungjawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, memikul tanggung jawab untuk mempelajari ketrampilan yang masih kurang dalam pertemuan atau rapat Bidang Dikdas Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda

dan Olahraga Kabupaten Majalengka dan selalu objektif atau rasional dalam menghasilkan keputusan yang masih kurang terhadap beban kerja pegawai.

2.1.1.5. Penelitian relevan ini dilakukan oleh Agata Suyanti, M.Si pada tahun 2005 dengan judul "Pengaruh Disiplin kerja pegawai terhadap Kenyamanan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja". Adapun hasil penelitian relevan tersebut adalah adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap Kenyamanan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Pengaruh ini merupakan pengaruh yang positif yang berarti semakin tinggi kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula kenyamanan dan kesejahteraan yang diberikan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kenyamanan dan kesejahteraan yang diberikan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Purworejo. Besarnya pengaruh variabel ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,923 atau sebesar 92,3%.

Dengan melihat dari berbagai penelitian terdahulu yang ada, maka dapat diasumsikan hipotesis penelitian adalah dugaan sementara mengenai hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut untuk melakukan pengecekan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

(Gibson et. Al, 1997): adanya pengaruh positif antara budaya, disiplin dan motivasi kerja terhadap pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen secara persial.

2. 2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerjapegawai adalah suatu usaha dan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dalam situasi tertentu, jadi prestasi kerja merupakan keterkaitan antara usaha, kemampuan dan pekerjaan atau tugas yang dilakukan sehingga pelaksanaan pekerjaan itu tidak hanya dilihat dari hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal yang sangat terkait. Misalnya proses dan perlengkapan. Selain itu juga berhubungan dengan masalah pelatihan-pelatihan dan pengembangan serta perencanaan karier maupun imbalan jasa yang diberikan oleh pihak manajemen, sehingga informasi tentang prestasi kerja bagi pegawai menjadi sangat penting didalam penentuan kebijakan di bidang personalia.

Say'moor (dalam Notoadmodjo, 2008: 80) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah disaksikan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Siswanta (2009: 75) Kinerja merupakan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian ketika membicarakan kinerja biasanya berfikir baik

buruknya. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai standar atau kriteria yang akan dilakukan oleh organisasi, maka kinerja tergolong baik dan jika sebaliknya maka kinerja buruk.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara ortoriter dengan hasil yang diharapkan. Selanjutnya As'ad (2011: 25) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tindakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Dalam pengembangan pegawai pimpinan harus menyediakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan teknologi yang memadai dan yang mendukung tugas pegawai. Pimpinan harus selalu melihat pegawainya sebagai suatu kesempatan yang harus dikembangkan dengan tujuan pemberian pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan. Pimpinan harus senantiasa memberikan dukungan selama pegawai melaksanakan tugasnya, jika pimpinan tidak memiliki kesediaan untuk menerima kesalahan dan kegagalan pegawainya, maka pegawainya cenderung melindungi diri sendiri yang berlebihan

sehingga akan takut melakukan apapun juga dan akan berdampak terhadap kinerja sehingga akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Ilyas Y.(2001: 112) Kinerja sebagai proses yang dilakukan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan atau unjuk kerja seseorang personil dan untuk memberikan umpan balik bagi kesesuaian dan peningkatan kinerja tim.Suatu Institusi atau organisasi umum apabila pimpinan selalu mengontrol prestasi kerja pegawainya secara bertahap dan berkesinambungan, maka akan tercipta suatu produktivitas yang tinggi, sehingga pemberian pelayanan kepada masyarakat atau pelanggan dan bagi pegawainya itu sendiri dan pegawai akan senantiasa selalu mawas diri serta dapat meningkatkan atau mengembangkan diri untuk kepentingan dari organisasinya.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya yang tercermin dalam perbuatan, penampilan, prestasi, daya guna, kuantitatif maupun kualitatif dalam jangka waktu tertentu pada suatu lembaga atau organisasi.

2.2.2. Evaluasi Kinerja Pegawai

Manajemen menggunakan evaluasi kinerja untuk keputusan sumber daya manusia secara umum. Evaluasi kinerja memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja (Simamora, 2011: 76). Evaluasi dapat mengidentifikasi kebutuhan bagi manajemen untuk mengadakan

pelatihan dan pengembangan bagi pegawainya. Evaluasi kinerja juga dapat digunakan untuk mengetahui keterampilan dan kompetensi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki.

Melalui evaluasi kinerja program seleksi pekerjaan pegawai dapat dilaksanakan dengan baik sehingga pegawai baru yang berkinerja buruk dapat dikenali juga. Evaluasi kinerja dapat memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai kinerjanya terhadap organisasi atau instansi, sehingga dapat diketahui pegawai mana yang memperoleh promosi yang diikuti dengan kenaikan gaji atau imbalan, pemindahan atau hubungan kerja sebaliknya untuk mengetahui pegawai mana yang memerlukan latihan pengembangan atau hanya memerlukan pemindahan saja.

Menurut Winardi (2010: 78) penilaian pegawai secara konstruktif merupakan alat berharga untuk memperkuat hubungan antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan menurut Mulyadi (1993: 25) menyimpulkan penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah memotivasi pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan pegawai. Selain itu tujuan penilaian adalah untuk menentukan kinerja pegawai. Tanpa penilaian kemajuan dan keberhasilan pegawai sulit diadakan pemantauan kinerja pegawainya.

2.2.3. Faktor- faktor yang dinilai dalam evaluasi kinerja

Faktor-faktor yang dinilai dalam evaluasi kinerja merupakan komponen yang dijadikan alat ukur untuk mengetahui keterkaitan antara tanggapan pegawai, terhadap profesi kepemimpinan dengan kinerjanya. Menurut Siagian (2013) terdapat lima belas sifat yang mempunyai keterkaitan dengan masalah perilaku dan kinerja pegawai yaitu sifat agresif, daya tahan terhadap tekanan, energi fisik dalam keterkaitan dengan pemuasan kebutuhan dan kondisi kerja, kreativitas, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan menyesuaikan diri, integritas pribadi, kepemimpinan, keseimbangan emosional, antusiasme, mutu pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Menurut Siagian (1993: 81) hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

2.2.3.1. Kuantitas adalah sejumlah atau banyaknya pekerjaan yang di selesaikan oleh pegawai berkaitan dengan bidang tugasnya.

2.2.3.2. Kualitas adalah terkait dengan mutu yang dihasilkan. Hal ini dapat terlihat dari sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan kualitas yang baik.

2.2.2.3. Ketepatan waktu adalah yang menyatakan bahwa ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang direncanakan.

Mengukur kinerja bukan hanya dilihat dari hasil fisik saja tetapi harus dilihat secara keseluruhan. Notoadmodjo (2008: 104) menjelaskan secara lebih lanjut bahwa faktor-faktor yang biasa dipakai dalam mengukur kinerja pegawai adalah kreativitas dalam bekerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan serta faktor lain berupa kepribadian, kepandaian, keselamatan, pengetahuan tentang pekerjaan, kehadiran, inisiatif dan faktor kepemimpinan.

Sedangkan kinerja adalah sumber daya seseorang pegawai selama periode tertentu dalam melakukan beberapa aktivitas mutu pekerjaan serta target atau sasaran yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil fisik yang dihasilkan oleh pegawai tetapi keseluruhannya yang meliputi kreativitas, kualitas, kuantitas, ketangguhan termasuk faktor kedisiplinan, loyalitas, keterampilan dan sosialisasi serta hubungan kerja dengan pimpinan.

Yuki (2014: 65) mengutarakan bahwa faktor evaluasi kinerja mencakup kritik pribadi melalui identifikasi perilaku yang

memusatkan daripada karakteristik pribadi pegawai yang tercermin pada faktor kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab dan kerjasama dengan pegawai lain. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Dengan perilaku yang teridentifikasi secara jelas, seorang pegawai lebih dimungkinkan memperlihatkan perbuatan dalam rangka pencapaian kinerja, karena perilaku mempunyai hubungan yang spesifik dengan apa yang dilakukan oleh pegawai.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan hasil kinerja selain dapat terlihat hasil fisik yaitu jumlah hasil pekerjaan, juga dapat dilihat dari non fisik seperti disiplin, loyalitas, keterampilan dan sosialisasi. Tidak semua pegawai dimana hal ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai dan dihubungkan secara jelas dengan sasaran organisasi.

Dalam konteks yang lebih luas, ada beberapa pihak yang bisa menjadi Penilai Kinerja dalam suatu organisasi dimana dia bekerja, selain manajer yaitu:

2.2.3. Kelompok (*peer appraisal*)

Dilakukan TEAMS. (*Team Evaluation Management System*), menekankan pada penilaian kelompok.

2.2.4. Individu bersangkutan (*self appraisal*)

Penilaian terhadap kinerja dapat pula dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan dengan cara mengisi formulir yang telah

disediakan yang menjelaskan apa saja yang telah dilakukan dan sejauh mana keberhasilan yang telah dicapai dan apa hambatan-hambatannya.

2.2.5. Customers

Bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah yang menerapkan budaya kualitas dan menjalankan strategi yang berorientasi pada kepuasan konsumen termasuk pihak yang bisa dilibatkan sebagai penilai.

2. 3. Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143). Motivasi adalah sebagai kekuatan dan yang dihasilkan oleh individu adalah keinginan untuk menentukan kebutuhan mereka seperti lapar, haus serta penghargaan sosial (Umar, 2001: 37). Motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang

merangsang atau mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan untuk perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja juga oleh perbedaan waktu dan tempat (Manulang, 1999: 150)

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 1999: 252)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang itu dapat timbul dari diri sendiri merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya, sedangkan motivasi dari orang lain akan menjadi salah satu tugas dari seseorang pimpinan untuk dapat memberikannya kepada bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

2.3.2. Jenis Motivasi

Adapun jenis motivasi menurut Hasibuan (2012:222) antara lain:

2.3.2.1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif adalah keadaan dalam diri individu atau organisme mendorong perilaku kearah tujuan yang lebih baik seperti dorongan untuk berprestasi baik, dorongan untuk mendapatkan hadiah (Walgito, 2004: 221). Dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2.3.2.2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif adalah keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku kearah tujuan yang tidak baik seperti bekerja karena adanya hukuman atau sanksi-sanksi. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

2.3.3.1. Kebutuhan Pegawai

Kebutuhan pegawai merupakan faktor-faktor motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai berdasarkan atas kebutuhan sebagai manusia.

Adapun kebutuhan tersebut antara lain:

2.3.3.1.1. Kehidupan dan keamanan

2.3.3.1.2. Status dalam Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

2.3.3.1.3. Penghargaan dan Aktualisasi diri

2.3.3.2. Imbalan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Merupakan imbalan yang berupa finansial maupun non finansial yang berasal dari Badan Pengelolaan Keuangan

dan Aset Daerah guna memenuhi kebutuhan pegawai.

Adapun imbalan tersebut antara lain:

2.3.3.2.1. Gaji

2.3.3.2.2. Keamanan kerja

2.3.3.2.3. Kondisi kerja

2.3.3.2.4. Kebijakan dan administrasi Badan Pengelolaan

Keuangan dan Aset Daerah

2.3.3.3. Hubungan antar pribadi

2.3.3.4. Kualitas pengawasan

2.3.3.5. Penilaian Kinerja

Merupakan penilaian kerja dari dalam diri pegawai sendiri yang meliputi:

2.3.3.5.1. Nilai dari imbalan organisasi

2.3.3.5.2. Hubungan antara performasi dengan imbalan

2.3.3.5.3. Kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha mereka dalam performasi kerja.

2.3.4. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

2.3.4.1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

2.3.4.2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai

2.3.4.3. Mempertahankan kestabilan pegawai.

2.3.4.4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai

2.3.4.5. Mengefektifan pengadaan pegawai.

2.4. Kedisiplinan

2.4.1. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan ada yang tidak bersemangat dalam bekerja. Salah satu faktor yang penting yang mempengaruhi manusia adalah disiplin kerja. Menegakkan disiplin kerja penting bagi suatu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, sebab dengan disiplin kerja diharapkan sebagian besar dari peraturan ditaati oleh pegawai. Dengan adanya disiplin kerja dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Adapun beberapa pengertian disiplin dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut Simamora (2011: 146) Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau mengklaim bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Nitisemito (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah bila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu atau suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keadilan seseorang mentaati semua peraturan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan norma-norma sosial yang berlaku yang diwujudkan dalam suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bagi yang melanggar peraturan akan dikenai hukuman.

2.4.2. Pentingnya dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora(2011: 747), tujuan disiplin kerja adalah:

2.4.2.1. Memastikan bahwa perilaku pegawai konsisiten dengan aturan.

2.4.2.2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya.

2.4.2.3. Membantu pegawai supaya lebih produktif, sehingga dapat menguntungkan dalam jangka panjang.

2.4.3. Jenis-jenis kedisiplinan

2.4.3.1. Disiplin Prefentif adalah kegiatan pegawai untuk mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2.4.3.2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran lebih lanjut.

2.5. Budaya Kerja

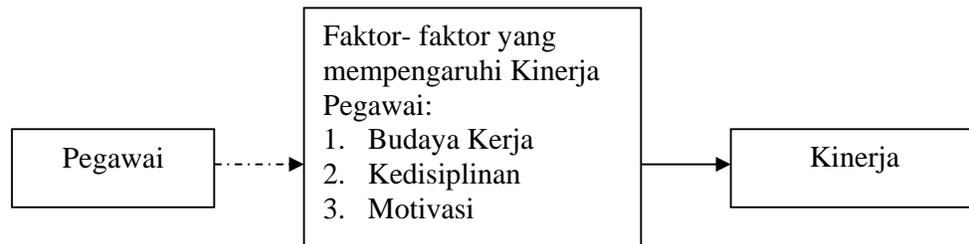
2.5.1. Pengertian Budaya Kerja.

Budaya Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dimana ia memandang pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2009: 193). Beberapa pendapat tentang definisi kepuasan kerja yang di kutip:

- 2.5.1.1. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
- 2.5.1.2. Kepuasan kerja sebagai refleksi dari job attitude yang bernilai positif.
- 2.5.1.3. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan sesama pegawai.
- 2.5.1.4. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari berbagai sikap khusus terhadap faktor pekerjaan dari dan hubungan Individu diluar kerja.

2.6. Kerangka Konsep

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber: Metodologi Penelitian Sugiyono (2007:65)

Keterangan : : : Faktor yang diteliti
 : : Faktor yang berpengaruh

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa setiap organisasi dalam bentuk apapun usahanya tentu selalu berusaha meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya. Variabel–variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi seseorang akan mempengaruhi perilakunya, jika pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja maka kinerjanya kurang baik dan produktivitas akan mengalami penurunan. Dengan adanya disiplin kerja dari pegawai diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin sehingga dapat mempengaruhi produktivitasnya, sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai dan produktivitas meningkat, sebaliknya semakin tinggi

ketidakpuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin menurun kinerjanya.

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut untuk melakukan pengecekan.

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

(Gibson et. Al, 1997):

1. Adanya pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
Budaya Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dimana ia memandang pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai dalam pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2009: 193). Dan Sutarno (2011) yang membuktikan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai, maka penulis menarik hipotesis penelitian kedua sebagai berikut:
2. Adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
Menurut Simamora (2011: 146) Disiplin kerja yaitu prosedur yang mengoreksi atau mengklaim bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Nitisemito (2016: 115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah bila pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu atau suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan. Sukisno (2009)

yang membuktikan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru maka penulis menarik hipotesis ke tiga sebagai berikut:

3. Adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012: 143) dan Agus triyono (2014) yang membuktikan pengaruh kedisiplinan guru terhadap perkembangan peserta didik maka penulis menarik hipotesis ke empat sebagai berikut:

4. Adanya pengaruh positif antara budaya, disiplin dan motivasi kerja terhadap pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen secara persial.

STIE Widya Winaha
Jangan Plagiat

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Pengambilan data dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi data variabel bebas dan variabel terikatnya hanya satu kali pada satu saat (Notoadmodjo, 2008: 90).

Rancangan penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menyajikan perhitungan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi, kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen dan Regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja kerja pada sekelompok obyek.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu karakter, ciri, sifat, watak, milik atau keadaan yang melekat pada beberapa subyek barang, orang yang dapat berbeda-beda intensitasnya banyaknya kategori. Definisi operasional variabel ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pada data yang akan dikumpulkan serta dalam menentukan alat pengumpulan data. Oleh karena itu pembahasan-pembahasan akan hal tersebut harus diarahkan pada titik temu yang jelas dan tegas diantara variabel-variabel guna mempermudah proses

selanjutnya. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.2.1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi timbulnya variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan Budaya Kerja.

3.2.1.1. Budaya Kerja (X_1)

Budaya Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Budaya kerja diukur dengan indikator: Finansial, Fisik, Sosial, Psikologi.

3.2.1.2. Kedisiplinan (X_2)

Kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan sekolah baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan indikator : 1) Disiplin Preventif dan 2) Disiplin Korektif.

3.2.1.3. Motivasi Kerja (X_3)

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau : 1) Bekerja sama, 2) Bekerja efektif, dan 3) Terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi diukur dengan indikator : Motivasi positif dan Motivasi negatif.

3.2.3.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan. Kinerja diukur dengan indikator kualitas kerja, pengetahuan yang berhubungan dengan tugas, penyesuaian kerja, hubungan kerja, kehandalan dalam tugas, kuantitas kerja.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Sugiyono, 2007). Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 60 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007). Untuk menentukan sampel tersebut maka digunakan *simple penuh* karena semua responden dianggap sama atau homogen tanpa memperhatikan jenis kelamin, umur, jenis pekerjaan, dan sebagainya. Dikatakan *simple penuh* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan sepenuhnya diambil sebagai subyek penelitian tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu karena jumlahnya yang kurang dari 100 orang.

3.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan penentuan skor item mengacu pada skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner pernyataan tertutup. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sebagai daftar pernyataan yang telah disusun dengan baik, dimana responden tinggal memberikan jawaban sesuai petunjuk yang diberikan. Kuesioner ini terdiri dari 4 bagian, yaitu tentang motivasi, kedisiplinan dan Budaya Kerja (variabel bebas) dan kinerja (variabel terikat). Metode pengukuran yang digunakan adalah skala likert (5) dengan 5 alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Bobot
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu- ragu/ Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013:132)

Kuesioner untuk mengukur motivasi terdiri dari dua pernyataan yaitu dari pernyataan favorabel dan unfavorabel. Pada pernyataan favorabel akan diberi nilai 5 untuk jawaban sangat setuju (SS) dan nilai 4 untuk jawaban tidak setuju (S), 3 untuk jawaban netral (N) sedangkan pernyataan unfavorabel akan diberi nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (STS) dan nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS). Sedangkan untuk kuesioner pernyataan kedisiplinan, Budaya Kerja dan kinerja penilaian menggunakan skor.

Instrumen penelitian yang baik adalah instrumen yang memenuhi syarat valid dan reliabel. Tujuan penggunaan uji validitas dan realibilitas adalah untuk menghindari bisa terhadap kuesioner yang di isi oleh responden.

3.4.1. Uji Validitas data

Validitas suatu alat ukur (misalnya kuesioner) menunjukkan seberapa jauh alat ukur tersebut bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, sebaliknya kurang valid berarti validitas rendah.

Rumus untuk menghitung validitas suatu item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Teknik perhitungannya dengan korelasi *Product Moment* (Riwidikdo, 2007):

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : Koefisien korelasi *Product Moment* antara XY
 X : Skor penilaian setiap nomor
 Y : Skor total
 N : jumlah responden

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas data menggunakan program SPSS versi 12 Windows XP Profesional yang dasar pengambilan keputusan:

- Jika r-hitung > r-tabel maka setiap item pertanyaan valid
- Jika r-hitung < r-tabel maka setiap item pertanyaan tidak valid

3.4.2. Uji Reliabilitas data

Reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pada penelitian ini koefisien reliabilitas skala dihitung dengan menggunakan teknik keandalan Alpha Cronbanch. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot \text{cov/ var}}{1 + (k - 1) \cdot \text{cov/ var}}$$

Keterangan :

α : Nilai koefisien alpha

k : Jumlah item dalam aspek

cov : Rata-rata covariance dalam aspek

var : Rata-rata varian dari item.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 12 Windows XP Profesional dengan metode coefisient cronbach alpha. Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan sebagai reliabilitas baik (handal), pada nilai 0,60 dikategorikan reliabilitas diterima dan pada nilai alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas yang kurang baik.

3.5. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah menjelaskan bagaimana peneliti melakukan pengamatan, partisipasi, peninjauan terhadap dokumentasi baik berupa surat, foto, catatan maupun dokumen pribadi, wawancara terbuka melalui alat penyalin atau tulisan lainnya. Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber

sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5.1. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1.1. Metode Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara menggunakan data tentang sekolah yang dalam bentuk arsip dan juga laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

3.5.1.2. Metode Kuesioner

Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mendapatkan data primer, maka dilakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

3.5.2. Jenis Data

3.5.2.1. Data Primer

Data aktual yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang berupa kuesioner, dan dokumentasi.

3.5.2.2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang terkait dengan penelitian yang berupa arsip, buku, literatur, bahan bacaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kedisiplinan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja secara parsial dan membuktikan hipotesis pertama yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka dasar pengambilan keputusan adalah:

3.6.1.1. Jika t -hitung $>$ t -tabel maka H_a diterima

3.6.1.2. Jika t -hitung $<$ t -tabel maka H_a ditolak

Semua Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan program SPSS versi 12 Windows XP Profesional.

3.6.2. Uji F

Untuk pembuktian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan digunakan Uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh yang signifikan antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

3.6.1.2.1. Jika F -hitung $>$ F -tabel maka H_a diterima

3.6.1.2.1. Jika F -hitung $<$ F -tabel maka H_a ditolak.

3.6.3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara motivasi, kedisiplinan, dan Budaya Kerja dengan kinerja pegawai. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (intersep)

b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

X₁ : Budaya kerja

X₂ : Kedisiplinan

X₃ : Motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agata Suyanti, 2005. Pengaruh Disiplin kerja pegawai terhadap Kenyamanan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja. Disertasi. Purworejo.
- Agus Triyono. 2014. Pengaruh Kedisiplinan Guru Terhadap Perkembangan Peserta Didik. Tesis. UNS. Surakarta
- As'ad, M. 2011. *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri*. Edisi IV, Yogyakarta : Liberty.
- Gibson, J. L, John, M. L, James, H. D. Jr. 2007. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 8th Edition. Illionis: Richard D. Irwin. Inc
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Sayuti, 2012, *Konsep Sumber Daya Manusia : Peran Serta, Efisiensi, dan Produktivitas*, Kelola, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S, 2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Ketiga, Indonesia : Ghalia.
- Notoatmodjo, S. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Simmons, K., 2009, *Happy Boss-Happy Employee*, artikel: The Economic Press. Inc
- Simammora, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Siswanta, B. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Kedua, Bandung: Sinar Baru.
- Siti Sabaniah. 2010. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dina Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Majalengka. Tesis. Majalengka.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. . Alfabet. Bandung.
- , 2013. Skala Likert. Bogor. Ghalia Indonesia.

- Sukisno. 2009. Judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. tesis STIE Widya Wiwaha. Yogyakarta
- Sutarno. 2011. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di Lingkungan SD Negeri Kecamatan Pituruh Kabupaten Purworejo. Penelitian Tindakan Sekolah. Kabupaten Purworejo.
- Walgito. 2004. Managemen dan Motivasi Pegawai. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Winardi. 2010, *Perilaku Organisasi (Organization Behaviour)*, Bandung: Penerbit Tarsito
- Yuki. 2014. Evaluasi & Solusi Kinerja Pegawai. Alfabet. Bandung.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat