

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada Guru SMK Negeri 2 Purworejo)**

Oleh:
Heri Kurniadi
Guru SMKN 2 Purworejo
herikurniadi@Gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know: 1) The influence of job satisfaction toward the teachers' motivations in SMK Negeri 2 Purworejo, 2) The influence of job discipline toward the teachers' motivation in SMK Negeri 2 Purworejo, 3) The influence of job satisfaction toward the teachers' performance in SMK Negeri 2 Purworejo, 4) The influence of job discipline toward the teachers' performance in SMK Negeri 2 Purworejo, 5) The influence of motivation toward the teachers' performance in SMK Negeri 2 Purworejo

The data are collected from 60 respondents by using random sampling method. They are analyzed through the research instruments such as a product moment test and the reliability test by using a Cronbach Alpha technique; hypothesis test uses a path regression analysis.

The research result shows that: 1) there is an influence of job satisfaction toward the teachers' motivation in SMK Negeri 2 Purworejo (hypothesis proved), 2) there is an influence of job discipline toward the teachers' motivation in SMK Negeri 2 Purworejo (hypothesis proved), 3) there is an influence of job satisfaction toward the teachers' performance in SMK Negeri 2 Purworejo (hypothesis proved), 4) there is an influence of job discipline toward the teachers' performance in SMK Negeri 2 Purworejo (hypothesis proved), 5) there is an influence of motivation toward the teachers' performance in SMK Negeri 2 Purworejo (hypothesis proved).

The path regression analysis shows that: 1) motivation is proved as intervening variable, but direct effect is the influence job satisfaction toward the performance more dominant than indirect effect is the influence job satisfaction toward the performance pass through motivation, 2) motivation is proved as intervening variable, but direct effect is the influence job discipline toward the performance more dominant than indirect effect is the influence job discipline toward the performance pass through motivation.

Keywords: *job satisfaction, job discipline, motivation, performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru bukanlah suatu kebetulan saja tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Faktor-faktor ini sangat penting dalam organisasi SMK Negeri 2 Purworejo yang dibutuhkan untuk menjaga aktifitas dan kinerja guru sehingga dapat menunjang tercapainya kinerja yang tinggi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi SMK Negeri 2 Purworejo dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan otonomi daerah sangat tergantung faktor sumber daya manusia yang mengelola. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, tetapi peningkatan kepuasan kerja, kedisiplinan bekerja dan motivasi sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi. Organisasi harus memandang guru tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai asset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Dukungan guru dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan disiplin dan memiliki motivasi untuk berprestasi, tanpa ketiga aspek ini sangat mustahil guru dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan sistem *reward* dan *punishment* yang diterapkan di SMK Negeri 2 Purworejo dirasa masih berjalan belum sesuai harapan. Faktanya masih terdapat guru yang bekerja secara profesional dan mampu memberikan kontribusi besar pada SMK Negeri 2 Purworejo tetapi mendapatkan *reward* yang tidak memadai, sebaliknya masih ada oknum guru yang datang terlambat, tidak bekerja tanpa alasan yang jelas serta memiliki hasil kerja yang rendah ternyata tidak diberikan hukuman yang adil, sehingga ini akan dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan, terlebih dengan motivasi kerja guru yang rendah.

Guru SMK Negeri 2 Purworejo tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja dan bersama-sama dengan SMK Negeri 2 Purworejo berusaha mencapai tujuan bersama. Guru harus mempunyai kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi untuk menghasilkan kinerja secara maksimal sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Jadi dalam hal ini kepuasan kerja akan memotifasi guru untuk selalu disiplin dalam bekerja dan motivasi sangat dibutuhkan guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel independen yaitu: kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja guru. Hubungan kausalitas akan digunakan analisa jalur atau *intervening*. Variabel motivasi ditetapkan sebagai variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistik yang dikembangkan dari analisis regresi berganda. Teknik ini dikenal juga sebagai analisis lintas atau analisis lintasan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Guru SMK Negeri 2 Purworejo).

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Landasan Teori

1. Kinerja

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (As'ad, 2004: 67).

2. Motivasi

Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan

kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Hasibuan, 2007: 141). Pendapat lain motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan (Siagian, 2007: 285).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2004: 103).

4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2007: 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri 2 Purworejo. Obyek penelitian atau responden yang digunakan adalah guru SMK Negeri 2 Purworejo.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kepuasan kerja dan disiplin kerja, variabel intervening yaitu motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja.

Populasi dan Sampel

3. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah para guru SMK Negeri 2 Purworejo.

4. Sampel

Seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan didasarkan pada kemampuan peneliti untuk memperoleh data dari seluruh responden sehingga peneliti mengambil sampel sebanyak 60 guru.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner

2. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

b. Wawancara

Kuesioner

Teknik Analisa Data

Adapun teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

Sebelum dilakukan pengolahan data untuk pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji data yaitu uji validitas (uji kesahihan) dan uji reliabilitas (uji keandalan) untuk menguji kesungguhan jawaban responden dalam penelitian ini.

1. Pengujian data
 - a. Uji Validitas
 - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Hipotesis
 - a. Metode Analisis Regresi Jalur (*Path Regression Analysis*)
 - b. Uji t
 - c. Uji F
 - d. Analisis koefisien determinasi (R^2)
3. Uji Koefisien Determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
20 – 29 tahun	5	8,33 %
30 – 39 tahun	20	33,33 %
40 – 49 tahun	24	40,00 %
> 50 tahun	11	18,34 %
Jumlah	60	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2009

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
Pria	29	48,33%
Wanita	31	51.67%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal tertinggi Karakteristik responden berdasarkan pendidikan formal tertinggi disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Formal Tertinggi

Pendidikan Formal	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
Diploma	5	8,33%
S1	49	81,67%
S2	6	10,00%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2009

Karakteristik responden berdasarkan golongan kepangkatan

Karakteristik responden berdasarkan golongan kepangkatan disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

Golongan Kepangkatan	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
III	19	31,67%
IV	25	41,66%
Non Gol. / GTT*	16	26,67%
Jumlah	60	100%

Catatan: GTT* = Guru Tidak Tetap

Sumber: Data primer diolah, 2009

Hasil dan Analisis

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel IV.5.

Tabel IV.5.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,327	0,250	Valid
X1_2	0,410	0,250	Valid
X1_3	0,282	0,250	Valid
X1_4	0,416	0,250	Valid
X1_5	0,324	0,250	Valid
X1_6	0,697	0,250	Valid
X1_7	0,358	0,250	Valid
X1_8	0,468	0,250	Valid
X1_9	0,337	0,250	Valid
X1_10	0,482	0,250	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV. 5 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semua valid.

Validitas item pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel IV.6.

Tabel IV. 6.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,252	0,250	Valid
X2_2	0,502	0,250	Valid
X2_3	0,400	0,250	Valid
X2_4	0,616	0,250	Valid
X2_5	0,561	0,250	Valid
X2_6	0,731	0,250	Valid
X2_7	0,619	0,250	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV. 6 diatas menunjukkan bahwa dari 7 item pertanyaan kesemuanya valid.

Validitas item pertanyaan untuk variabel Motivasi (X_3)

Variabel Motivasi terdiri dari 8 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel IV. 7.

Tabel IV. 7.

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Motivasi

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,386	0,250	Valid
X3_2	0,309	0,250	Valid
X3_3	0,564	0,250	Valid
X3_4	0,526	0,250	Valid
X3_5	0,328	0,250	Valid
X3_6	0,398	0,250	Valid
X3_7	0,367	0,250	Valid
X3_8	0,442	0,250	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV. 7 diatas menunjukkan bahwa dari 8 item pertanyaan kesemuanya valid.

Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja terdiri dari 10 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan didapatkan hasil pada tabel IV. 8.

Tabel IV. 8.
Korelasi item pertanyaan terhadap variabel Kinerja

Item Pertanyaan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
Y_1	0,271	0,250	Valid
Y_2	0,329	0,250	Valid
Y_3	0,403	0,250	Valid
Y_4	0,252	0,250	Valid
Y_5	0,327	0,250	Valid
Y_6	0,489	0,250	Valid
Y_7	0,531	0,250	Valid
Y_8	0,455	0,250	Valid
Y_9	0,435	0,250	Valid
Y_10	0,530	0,250	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2009

Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel IV. 8 diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pertanyaan semuanya valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS for Windows dengan hasil seperti tabel berikut:

Tabel IV.9
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Motivasi	0,740	Alpha Cronbach >	Reliabel
Disiplin Kerja	0,790	0,60 maka	Reliabel
Motivasi	0,719	reliabel	Reliabel
Kinerja	0,730		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2009

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Jalur

Analisa regresi jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait dengan menggunakan dua persamaan sebagai berikut:

1. Persamaan Pertama

$$Y_1 = 9,096 + 0,468 X_1 + 0,469 X_2 + (0,001)**(0,000)** (0,000)**$$

Ket :

- Y₁ = Motivasi
X₁ = Kepuasan Kerja
X₂ = Disiplin Kerja

2. Persamaan Kedua

$$Y_2 = 6,503 + 0,588 X_1 + 0,185 X_2 - 0,223 X_3 + (0,039)**(0,000)** (0,047)** (0,047)**$$

Keterangan:

- Y₂ = Kinerja

- X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Motivasi

Uji t

Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepuasan kerja 5,166 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi sehingga hipotesa 1 terbukti dalam penelitian ini. Hasil selengkapnya lihat lampiran 2.

Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 5,182 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi sehingga hipotesa 2 terbukti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 6,448 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru sehingga hipotesa 3 terbukti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 2,029 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047, karena nilai signifikansi sebesar $0,047 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sehingga hipotesa 4 terbukti dalam penelitian ini. Hasil selengkapnya lihat lampiran 2.

Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,029 dengan nilai signifikansi sebesar 0,047, karena nilai signifikansi sebesar $0,047 < r = 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru sehingga hipotesa 5 terbukti dalam penelitian ini.

Uji F

Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 54,223 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga secara simultan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan pelatihan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Persamaan 1

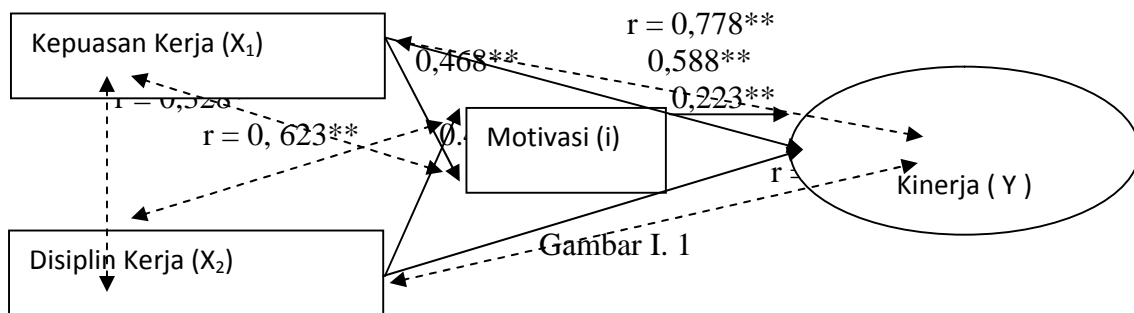
Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,583 atau 58,3 %. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 58,3 % sedangkan sisanya (41,7%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Koefisien Determinasi Persamaan 2

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,717 atau 71,7%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 71,7% sedangkan sisanya (28,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Analisis Korelasi

Analisa Korelasi dan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar I. 1
Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:
 - Kejuasan kerja berengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMK Negeri 2 Purworejo.
 - Disiplin kerja berengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMK Negeri 2 Purworejo.
 - Kejuasan kerja berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Purworejo.
 - Disiplin kerja berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Purworejo.
 - Motivasi berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Purworejo.
- Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kejuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Nilai R square total sebesar 0,717, artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kejuasan kerja dan disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 71,7 % dan sisanya sebesar 28,3 % dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel budaya kerja, pendidikan, lingkungan kerja dan kepemimpinan.
- Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa:
 - Motivasi terbukti sebagai variabel intervening, tetapi pengaruh langsung yaitu pengaruh variabel kejuasan kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh variabel kejuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi.
 - Motivasi terbukti sebagai variabel intervening, tetapi pengaruh langsung yaitu disiplin kerja terhadap kinerja lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung yaitu disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi.

Keterbatasan

Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

5. Sampel penelitian hanya menggunakan satu instansi publik yaitu SMK Negeri 2 Purworejo hal ini menjadikan kurangnya karakteristik responden yang diambil sebagai sampel sehingga tidak bisa untuk digeneralisasi.
6. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja guru. Adanya kemungkinan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel kinerja yang belum bisa dijabarkan dalam penelitian ini misalnya budaya kerja, pendidikan, lingkungan kerja dan kepemimpinan dapat terjadi.
7. Obyek yang dipilih sebagai sampel ternyata kurang memahami karakteristik operasional instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

s'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Fuad, Mas'ud. 2004. *Survey Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2004. *Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Hariyo Priambodo. 2008. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: STIE – AUB.

Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hernowo Narmodo dan Farid Wadji, 2007, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, *Jurnal Daya Saing*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 4, no. 1. pp. 1-8.

Joko Purnomo. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negewri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. *Daya Saing*, vol 9. No. 1. hal. 29-39.

Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RAja Grafindo Persada.

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.

- Manullang, 2004. Manajemen Personalia. Yogyakarta: Gajah MAda University Press
- Nitisemito, S. Alex. 1996. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Siswanto. 2006. Pencairan Dana Kompensasi di Bekasi Rawan Keributan, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Senin 14 Desember 2009
- Sugiyono. 2001. Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Tella, Adeyinka. C.O Ayeni and S.O poola. 2007. Work Motivation, Job Satisfaction and organizational Commitment of Library and Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State. Nigeria: library and philosophy and Practice.
- Vera Parlinda dan Wahyudin. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal DayaSaing. 4 (2). pp. 86-101