

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF PENGAJAR YAYASAN UMMI GAMPONG MESJID AREE KECAMATAN DELIMA KABUPATEN PIDIE

Herizal¹, Mutia²

Universitas Jabal Ghafur

herizal@unigha.ac.id, mutia@unigha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf pengajar atau semua populasi yang ada pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie sebanyak 33 orang responden. Sedangkan Pengumpulan data dilakukan dengan cara pembagian angket atau kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan peralatan statistik regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.0. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan dengan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 1,560 + 0,379 X_1 + 0,563 X_2$. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), dan pengalaman kerja (X_2), mempunyai hubungan yang relatif kuat dengan nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,824 atau 82,4 persen dan sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,678 atau sebesar 67,8 persen yang artinya variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie. Hasil uji-t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel pengalaman keraj (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji-F secara simultan menjelaskan bahwa variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 31,625 lebih besar dari F_{tabel} 3,3158 pada tingkat signifikansi = 5%.

Kata kunci: Motivasi, Pengalaman, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Peran staf pengajar sangat menentukan kesuksesan seorang siswa atau santri ditempat mereka akan bertugas. Maka oleh karena itu, peran sebuah Yayasan untuk memikirkan bagaimana cara yang bisa memicu seorang staf pengajar agar selalu memiliki loyalitas dan integritas diri terhadap pencapaian misi dan visi Yayasan tersebut yaitu sebuah motivasi. Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Selain motivasi, pengalaman staf pengajar juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. karena dengan motivasi dan pengalaman mengajar seorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pentingnya motivasi dan pengalaman mengajar adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang supaya mau bekerja giat sesuai profesi dan pengalaman yang dimiliki dalam mencapai hasil yang optimal. Peran motivasi dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja staf pengajar juga akan ikut tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja staf pengajar juga akan ikut rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertindak laku tertentu. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Mungkin seorang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan jenjang karier. Yayasan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan pengalaman kerja para staf

pengajarnya, sehingga staf pengajar bertahan dan dapat merasa kepuasan dalam mengajar.

Banyak sekali perilaku-prilaku staf pengajar yang tidak memiliki integritas yang kuat atau semangat mengajar yang kurang, akibat faktor dorongan yang lemah diperoleh, baik itu dorongan internal atau eksternal. Adapun perilaku ini bisa dari pengalaman mengajar yang minim sehingga banyak kesulitan yang dihadapi selama proses belajar mengajar. Perilaku tersebut bisa bersumber dari motivasi yang kurang didapatkan dari pihak Yayasan sebuah pihak organisasi.

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat. Seperti halnya staf pengajar yang ada pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie, mereka adalah staf pengajar yang mengharapkan kepedulian dari pihak Yayasan terhadap mereka.

Kepedulian dari pihak Yayasan bisa berupa motivasi, peningkatan pengajaran maupun pemberian kompensasi yang kiranya bisa meningkatkan kinerja staf pengajarnya. Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie adalah sebuah Yayasan Pendidikan keagamaan yang memiliki banyak santri dan staf pengajar yang cerdas, mereka benar-benar direkrut sesuai pengalaman mengajar yang ada diri mereka.

Untuk meningkat kinerja pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie, pihak Yayasan selalu membuka lowongan pengajar dengan kriteria yang diutamakan adalah pengalaman dalam mengajar. Maka pengalaman kerja ini akan menjadi tolak ukur dalam proses peningkatan kinerja pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Yusuf (2015:264) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:111) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2016:111).

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2015:45). Menurut Gitosudarmo (2016:121) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Sedangkan menurut Trijoko (2013:114) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan

dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno, (2016:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Fahmi (2015:2) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari tingkah laku kerjanya bisa bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* atau dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dihasilkan selama satu periode tertentu sangat menentukan proses seleksi yang dilakukan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kemampuannya.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang telah di format khusus kepada responden yang sifatnya tertutup, yang pilihan

jawabannya dengan menggunakan skala likert (1-5).

- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan informasi untuk mendukung penelitian ini.
- c. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Skala Pengukuran

Untuk memperoleh data penelitian penulis melalui penyebaran kuisioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan skala Likert dan untuk satu pilihan dinilai (*Score*) dengan jarak interval 1. Nilai tersebut berkisar 1-5 seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Alternatif pilihan jawaban kuisioner berdasarkan skor

Pilihan	Keterangan	Score
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
KS	Kurang Setuju	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Tabel 1

Uji Reliability Statistics Motivasi (X_1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.866	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai Alpha sebesar 0,840 aatau 84,0 persen lebih besar

Peralatan Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda yang diolah melalui komputer dengan menggunakan program SPSS. Regresi linear berganda dapat dirumuskan secara berikut (Sugiyono, 2009:21) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Dimana : Y = Kinerja

a = Nilai *Intercept* (Konstanta)

b_1 = Koefisien Motivasi

b_2 = Koefisien Pengalaman Kerja

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Pengalaman Kerja

et = standar error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menurut Simamora (2009:177) adalah tingkat kehandalan kuisioner yang apabila diuji cobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. *Cronbach alpha* menerjemahkan korelasi antara skala yang dirancang dengan seluruh skala yang yang diukur dan juga dapat mengukur objek yang sama. Tingkat koefisien yang dikatakan handal adalah 0,60, sedangkan reliabilitas di bawah tersebut dianggap kurang reliabel. (Sugiyono 2012: 109)

dari 0,60 yang artinya variabel motivasi (X_1) sangat handal.

Tabel 2
Uji Reliability Statistics Pengalaman kerja (X₂)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.784	.777	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Tabel diatas menunjukkan bahwa lebih besar dari 0,60 yang artinya variabel variabel pengalaman kerja (X₂) memiliki pengalaman kerja (X₂) juga sangat handal. nilai Alpha sebesar 0,784 aatau 78,4 persen

Tabel 3
Uji Reliability Statistics Kinerja (Y)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.649	.651	5

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21).

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan data yang diperoleh dari lapangan sesuai dengan kenyataan atau harapan. Seluruh pernyataan dinyatakan valid dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel *Product moment*. Apabila r-hitung lebih

besar dari r-tabel' maka item pertanyaan dalam variabel valid. Sebaliknya jika r-hitung lebih kecil daripada r-tabel, maka item pertanyaan dalam variabel tersebut tidak valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Validitas

No. Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=33)	Keterangan
A1	0,676	0,344	Valid
A2	0,858		Valid
A3	0,883		Valid
A4	0,781		Valid
A5	0,828		Valid
B1	0,757	0,344	Valid
B2	0,774		Valid
B3	0,476		Valid
B4	0,757		Valid
B5	0,847		Valid
Y1	0,488	0,344	Valid
Y2	0,548		Valid
Y3	0,516		Valid
Y4	0,721		Valid
Y5	0,905		Valid

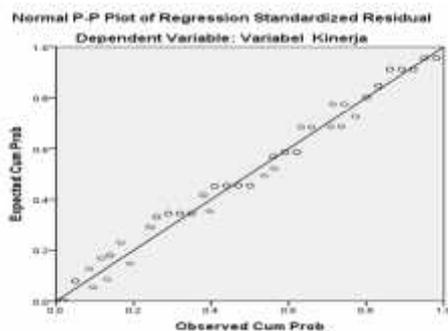
Sumber : Data pengolahan (SPSS 21)

Berdasarkan hasil uji validitas data, diperoleh nilai r-hitung > r-tabel Sehingga semua pernyataan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid

untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah data variabel dependen, variabel independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis terhadap normalitas data dapat dilihat dengan melihat grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data normal. Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengolahan data memperlihatkan *normal probability plot* seperti data di bawah ini:



Gambar 1

Berdasarkan hasil uji normalitas, menggambarkan garis sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian

Tabel 5
Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	1,006	Non Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X_2)	1,006	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, diketahui bahwa nilai tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,1. Kemudian nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan, tidak adanya pengaruh multikolinearitas/ atau gangguan antar variabel bebas dalam model regresi.

dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji secara statistik non parametik melalui uji Shapiro-Wilk, asumsi uji shapiro-Wilk dikatakan normal jika nilai Signifikan yang diisyaratkan adalah di atas 0,05.

Uji Multikolinearitas

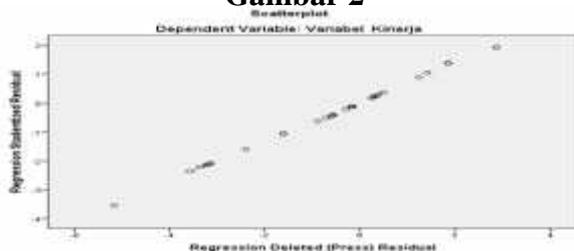
Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF, jika nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF kurang 10, maka tidak adanya gejala multikolonieritas atau dengan bahasa lain tidak adanya gangguan nilai kritis yang dapat mempengaruhi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk lebih jelas maka dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil

pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2



Sumber: Data Pengolahan (SPSS.21.0)

Berdasarkan hasil pengujian seperti terlihat pada Gambar 4.2 di atas dapat

dijelaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka digunakan metode regresi linier berganda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefesien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS di bawah ini:

Tabel 6

Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.560	2.421		.644	.524		
1 Variabel Motivasi	.379	.074	.534	5.137	.000	.994	1.006
Variabel Pengalaman kerja	.563	.087	.670	6.448	.000	.994	1.006

Sumber : Data Pengolahan (SPSS 21)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ambil kesimpulan dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.560 + 0,379 X_1 + 0,563 X_2$

Rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (nilai *intercept*) adalah nilai titik potong yang pas di dasarkan pada Regresi Linear berganda yang diplot melalui nilai X dan nilai Y yang diketahui adalah sebesar 1,560.
2. Apabila variabel motivasi (X_1) mengalami kenaikan 1 persen maka akan berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 0,379 dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap tetap.
3. Apabila variabel pengalaman kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 persen maka akan berpengaruh terhadap Kinerja dengan

nilai sebesar 0,563 dengan asumsi variabel motivasi dianggap tetap

Pembuktian Hipotesis

Pembuktian Secara Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dikatakan tergolong sangat baik. Untuk lebih jelas hasil Uji – F dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, uji F memperlihatkan signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Secara simultan menjelaskan bahwa variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie. Hal dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,625 (lampiran 14) lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,3158 (lampiran 17).

Pembuktian Secara Parsial (Uji t)

Pembuktian secara Parsial dapat dilakukan dengan nilai Uji t. Uji t dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen secara parsial, uji t memperlihatkan signifikansi pengaruh variabel Independen secara parsial terhadap variabel, dengan rincian :

- Variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,137 (lampiran 14) lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0423 (lampiran 16), artinya bahwa bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ akan menghasilkan nilai positif terhadap variabel motivasi. Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie dan sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi pengaruh pada variabel dependen.
- Variabel pengalaman kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,448 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,0423. artinya bahwa bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ akan menghasilkan nilai positif terhadap variabel pengalaman kerja. Maka secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan

Delima Kabupaten Pidie dan sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terjadi pengaruh pada variabel dependen.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), dan pengalaman kerja (X_2), mempunyai hubungan yang relatif kuat dengan nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,824 atau 82,4 persen dan sedangkan nilai Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,678 atau sebesar 67,8 persen yang artinya variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie.
2. Hasil uji-t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil uji-F secara simultan menjelaskan bahwa variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja staf pengajar pada Yayasan Ummi Gampong Mesjid Aree Kecamatan Delima Kabupaten Pidie, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 31,625 lebih besar dari F_{tabel} 3,3158 pada tingkat signifikansi = 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : CV.Afabeta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Tiori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Gitosudarmo. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ibrahim. 2016. *Pengaruh motivasi dan gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Bank BRI Cabang Sigli Kabupaten Pidie*.
- Idrus. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie*.
- Manulang. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Rosmini. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Pidie*.
- Robbins, Stephen, P. 2012. *Organization Behavior 15th Edition*. Pearson Edition.
- Sarjono, Haryadi & Julianita, Winda. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Selemba Empat
- Siagian, Sodang, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sustrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syahrum dan Salim. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Citapustaka Media.
- Trijoko. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.