

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *BAITUL MAAL WAT TAMWIL* PROVINSI RIAU

Rika Septianingsih

Universitas Muhammadiyah Riau

rikaseptianingsih@umri.ac.id

ABSTRAK

Saat ini BMT makin dilirik, bukan saja karena tanggungjawab keislaman dalam mengembangkan dakwah islamiyah di Indonesia, namun disaat pasar modal lesu, LKMS inipun jadi alternatif, apalagi BMT sesuai dengan kebutuhan masyarakat untuk mendorong sektor riil. Perkembangan BMT yang begitu pesat tergambar dari telah tergabungnya 3200 lebih BMT dalam Absindo (Asosiasi BMT Seluruh Indonesia). Permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Provinsi Riau. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan/pengelola dari 5 unit BMT yang ada di propinsi Riau, sedangkan sampel berjumlah 40 orang karyawan BMT Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Provinsi Riau, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Provinsi Riau, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) di Provinsi Riau.

Kata Kunci : BMT, Kinerja, Motivasi, Pengalaman kerja.

PENDAHULUAN

Penelitian oleh Dr Musriha, Melaporkan bahwa Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi (Mursiha, 2011). Sejalan dengan pendapat tersebut motivasi, pengalaman kerja kinerja punya kaitan yang amat erat dengan kinerja, dikarenakan kultur yang ada Pengusaha mikro di Provinsi Riau yang identik melayu mayoritas Islam bersifat unik dan membutuhkan layanan sesuai syariah, terutama menjembatani, membina, membimbing dan mendampingi agar tetap *istiqomah* pada *maqasid syariah* untuk keselamatan dunia dan akhirat disektor muamalah ekonomi.

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih lokasi penelitian ini adalah pentingnya masalah tersebut diteliti karena lembaga keuangan yang berbasis syariah khususnya BMT merupakan salah satu tempat berlangsungnya kegiatan ekonomi, apabila kepercayaan terhadap BMT lebih baik dari masyarakat maka kita dapat mewujudkan ekonomi yang berbasis syariah hal di level masyarakat yang skopnya lebih kecil dan lebih sederhana.

Motivasi merupakan faktor pendorong dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi tinggi diberikan oleh pimpinan kepada

bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan seutuhnya. Motivasi yang biasanya diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan cara memberikan kompensasi, insentif serta promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang memenuhi target dari tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang baik juga merupakan penentu dalam peningkatan kinerja karyawan, motivasi mendorong karyawan untuk berprestasi, Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Sehingga pimpinan selalu memberikan bimbingan dan arahan kepada setiap karyawan untuk terus dan memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja hingga yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai serta kinerja karyawanpun meningkat dengan sendirinya.

Tantangan di Provinsi Riau untuk mempertahankan idealisme gerakan BMT baik oleh pegiat yang sudah lama berhikmat di BMT maupun oleh para pegiat yang relatif baru bergabung atau mendirikan BMT belakangan. Diperlukan upaya sungguh-sungguh untuk memperjelas berbagai aspek BMT seperti manajemen, macam produk, jaringan kerjasama, serta kinerja karyawan maupun pengelola yang ada di dalam BMT tersebut.

Terlihat bahwa sebagian besar karyawan BMT Provinsi Riau juga kurang memiliki banyak pengalaman. Beberapa karyawan dari BMT yang berbeda menyatakan bahwa mereka bekerja di BMT masih di bawah 5 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas sebagai karyawan. Selain itu juga banyak dari karyawan yang masih *fresh graduate* sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan.

Pengalaman kerja atau masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya. Namun, mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menjadi seorang karyawan di suatu organisasi tertentu masih belum pasti.

Menurut Nitisemito Senioritas atau sering disebut dengan istilah "*Lenght of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Yunita, 2013).

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu kinerja yang baik tanpa ada dukungan kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya dari para pemegang saham atau stake holder perusahaan. Kinerja organisasi yang baik akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan atau team work dari suatu manajemen perusahaan untuk bersama sama mewujudkan visi dan misi perusahaan (Fahmi, 2011).

Istilah kinerja atau *Performance*, merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga kinerja

adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan (Darma, 2015). Istilah kinerja atau *performance*, Merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), metode penelitiannya adalah metode kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 5 BMT di propinsi Riau yang tergabung Dalam Korwil Riau dengan Metode pengumpulan data dilakukan tanya jawab secara langsung/secara lisan dengan sebagian responden diantaranya pimpinan atau manager pengelola BMT terkait dengan permasalahan penelitian.serta kusioner yang merupakan metode pengumpulan data secara langsung dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan BMT Propinsi Riau. Adapun kuesioner tersebut terdiri dari; (1) kuesioner motivasi, (2) kuesioner Pengalaman Kerja Karyawan, (3) kuesioner Kinerja Karyawan BMT Propinsi Riau.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang berfungsi untuk mengetahui derajat dari tingkat sangat setuju hingga sangat tidak setuju terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner

HASIL PENELITIAN

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah data dari sampel yang diambil normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogrov-Smirnov, dengan pengujiannya apabila nilai Asymp. Sig diatas 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila nilai Asymp.Sig dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig Kolmogorov-Smirmov pada variable latar motivasi karyawan BMT sebesar 0.361 dan pengalaman kerja karyawan BMT sebesar 0,338. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi atau probabilitas lebih besar dari taraf signifikan 0,05 yang berarti kedua variable berdistribusi normal.

b. Uji Homoskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atautidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan analisis grafik. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah apakah variabel-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai hubungan (korelasi) erat satu sama lain. Model regresi yang benar haruslah bebas dari multikolinearitas pada setiap variabelnya. Identifikasinya dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Melihat nilai *tolerance* adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya bila nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10 disebut terjadi multikolinearitas. Untuk melihat nilai VIF adalah bila nilai VIF lebih kecil dari 10,00 disebut tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya bila nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00 disebut terjadi multikolinearitas.

Pada Uji multikolinearitas terlihat semua variabel yaitu motivasi, dan pengalaman kerja karyawan BMT Propinsi Riau, pada *tolerance* terlihat nilai nya diatas 0,911 dan pada VIF (*Variance Inflation Factor*) terlihat nilai lebih kecil dari 10,00, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada semua variabel penelitian ini.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Adapun bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,434 + 0,190X_1 + 0,573X_2 + \varepsilon$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variable independen (X) terhadap variable dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta = 11,434

Artinya apabila motivasi karyawan BMT dan Pengalaman diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan BMT akan turun sebesar 11,434.

- b. Koefisien regresi (b_1) = 0,190

Artinya apabila motivasi lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan BMT 0,190 satuan, dengan asumsi variable lain tetap. Nilai b_1 bertanda negatif, sehingga apabila motivasi karyawan BMT lebih baik menyebabkan menurunnya kinerja karyawan BMT dan sebaliknya.

- c. Koefisien regresi (b_2) = 0,573

Artinya apabila pengalaman kerja karyawan BMT lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan BMT sebesar 0,573 satuan, dengan asumsi variable lain tetap. Nilai b_2 bertanda positif, sehingga apabila Pengalaman kerja karyawan BMT lebih baik, menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan BMT dan sebaliknya.

Diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,777 artinya variabel motivasi karyawan BMT dan pengalaman kerja karyawan BMT memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan BMT Provinsi Riau. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,604 artinya variabel

kinerja karyawan BMT sebesar 60,4% dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja karyawan BMT, sedangkan sisanya sebesar 42.7% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji korelasi secara Parsial menunjukkan bahwa :

- a. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT. Hal ini ditunjukkan dari hasil signifikansi (2 tailed) sebesar $0,479 > 0,05$ membuktikan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Nilai korelasinya sebesar 0,002 yang menunjukkan adanya korelasi searah antara variabel tersebut.
- b. Variabel pengalaman kerja karyawan BMT berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT. Hal ini ditunjukkan dari hasil signifikansi (2 tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ membuktikan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Nilai korelasinya sebesar 0,727 yang menunjukkan adanya korelasi searah yang cukup antara variabel tersebut.

e. Hasil uji Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable bebas (motivasi dan pengalaman kerja karyawan BMT), terhadap variable terikat (kinerja karyawan BMT) secara parsial atau individual.

1. Pengujian Variable Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung ($2,661$) $<$ t table ($2,02$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan diterimanya H_a berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT.

2. Pengujian Variabel Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung ($5,910$) $>$ t table ($2,02$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan diterimanya H_a berarti pengalaman kerja karyawan BMT berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Sehingga apabila pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan BMT akan mengalami peningkatan.

f. Uji F

Hasil pengujian diperoleh nilai F- hitung = 24,843 dengan sig. F 0,000. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung (24,843) lebih besar dari F table (2,86) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variable bebas (motivasi dan pengalaman kerja karyawan BMT) terhadap variable terikat (kinerja karyawan BMT).

DISKUSI

Hasil uji korelasi secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT. Hal ini ditunjukkan dari hasil signifikansi (2 tailed) sebesar $0,02 < 0,05$ membuktikan bahwa hubungan kedua variabel signifikan. Nilai korelasinya sebesar 0,479 yang menunjukkan adanya korelasi searah yang cukup antara variabel tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data uji parsial untuk motivasi diperoleh nilai t hitung (2,661) > t table (2,02) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan diterima H_a berarti motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berperan serta dalam kinerja dilapangan, terutama dalam lingkup BMT merupakan hal yang signifikan berpengaruh, kenyataan ini selaras dengan pernyataan dari hasil wawancara dengan Nurmala, S.Ag Manager BMT Al-Amin Pekanbaru bahwa adanya motivasi seseorang dalam bekerja bisa menjamin bahwa seseorang itu memiliki kualitas kerja yang baik dalam BMT serta mengerti tentang operasional BMT (Nurmala 2016), tentang hal diatas dapat di pelajari dengan motivasi kerja yang baik maka kinerja akan terlaksana dengan baik. Pernyataan diatas juga sesuai dengan pendapat yang di utarakan oleh Yuslim Manager dari BMT Jamiusshogir Kampar (yuslim 2016).

Hal ini sesuai dengan pendapat Samsudin yang menyatakan bahwa, motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (samsudin sadili 2010). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (andayani 2013). Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi yang baik yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan membuat karyawan lebih semangat bekerja dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variabel motivasi yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi untuk keseluruhan item/butir pernyataan secara umum didominasi oleh jawaban Ragu-ragu dan Setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi secara umum telah mampu mendorong karyawan untuk berusaha memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan, namun masih terdapat jawaban Ragu-ragu (R) untuk beberapa pernyataan namun jumlahnya relatif kecil. Motivasi yang kuat dari perusahaan akan membuat kinerja karyawan meningkat, dalam hal ini perusahaan harus mengetahui apa saja hal yang bisa meningkatkan motivasi karyawan sehingga bisa membuat karyawan lebih giat dan fokus dalam bekerja.

Pengalaman kerja diperoleh nilai t hitung (5,910) > t table (2,02) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti pengalaman kerja karyawan BMT berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT. Hasil uji korelasi secara parsial menunjukkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT. Hal ini ditunjukkan dari hasil signifikansi (2 tailed) sebesar 0,00 < 0,05 membuktikan bahwa hubungan kedua variable signifikan. Nilai korelasinya sebesar 0,727 yang menunjukkan adanya korelasi searah antara variabel tersebut. Sehingga apabila pengalaman kerja karyawan BMT meningkat maka kinerja karyawan BMT akan mengalami peningkatan. Variabel pengalaman kerja karyawan BMT berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT propinsi Riau.

Pengalaman kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bahwa tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu juga pengalaman kerja akan ikut mematangkan orang yang bersangkutan dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan diembannya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variabel pengalaman kerja yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa frekuensi jawaban responden tentang variabel pengalaman kerja untuk keseluruhan item/butir pernyataan secara umum didominasi oleh jawaban Ragu-ragu dan Setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja secara umum telah mampu mendorong karyawan untuk berusaha memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan, namun masih terdapat jawaban Ragu-ragu (R) untuk beberapa pernyataan namun jumlahnya relatif kecil.

Pada tabel determinasi diperoleh nilai koefisien R sebesar 0,777 artinya variabel motivasi dan pengalaman kerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan BMT Provinsi Riau. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604 artinya variabel kinerja karyawan BMT sebesar 60,4% dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian Uji F maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung (28,190) lebih besar dari F table (2,86) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (motivasi dan pengalaman kerja karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan BMT Provinsi Riau).

Dengan besarnya kisaran pengaruh secara bersamaan motivasi dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 60,4% membuat kita lebih dapat memperhatikan kinerja karyawan dari dua variabel tersebut tetapi tidak tertutup kemungkinan dengan variabel yang lain. Dan dengan mengetahui hasil ini dapat membantu dalam mengembangkan BMT kedepan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai, atau yang dikerjakan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas tertentu dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan BMT di Kota Pekanbaru dilihat dari motivasi dan pengalaman kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa karyawan BMT di Kota Pekanbaru masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi signifikansinya masih rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Provinsi Riau, terlihat bahwa pengaruh motivasi seseorang kontribusinya masih minim dalam pengembangan BMT kedepan.

variabel pengalaman kerja karyawan merupakan variabel yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan BMT di Propinsi Riau. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa semakin lama seseorang bekerja semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya serta mampu meminimalisir kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian ini masih memiliki kelemahan maka diharapkan kepada penelitian selanjutnya akan mencoba mengaitkan pada faktor faktor lain yang mana akan lebih menarik dan memiliki kontribusi lebih baik untuk kemajuan BMT di Provinsi Riau masa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani. (2013). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Tanjung Mulia.
- Darma, S. (2005). *Managemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV.Alfabeta
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in clove cigarette factories in Kudus, Indonesia. *Journal Of Academic Research International*. ISSN: 2223-9553. Volume 1, Issue 3.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Yunita, C., et. all. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Masa Kerja dan Jabatan terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Aceh. *Jurnal Akuntansi* . Vol 1 No. 2