

PENGARUH RELIGIUSITAS, ETOS KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD UNIT PUSKESMAS BULUSPESANTREN 1

Oleh :
Rubangi

Email : rubangibocor123@gmail.com, prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Abstract

The population in this study was the Civil Servants at the Unit Office of the UPTD Buluspesantren 1 Public Health Center in Kebumen District with a total of 33 people. The instrument used in this study is a questionnaire to obtain the primary data needed. Quantitative analysis method, data obtained from respondents' answers, multiple linear regression analysis, regression models with the right assumptions and feasible are used to predict independent variables. Regression calculation results with t test and F test and coefficient of determination. The results of this study indicate that the Religiosity variable is not significantly significant, while the Work Ethics and Discipline are significant to Employee Performance at the UPTD Unit of Buluspesantren 1 Health Center in Kebumen, but if together (simultaneously), it has a positive effect on Employee Performance. In this study, Discipline is a variable that greatly influences other variables.

Keywords: *Religiosity, Work Ethics, Discipline and Performance.*

Abstrak

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada kantor UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 Kabupaten Kebumen dengan Jumlah 33 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Religiosity tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan Etos Kerja dan Disiplin berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 Kabupaten Kebumen, namun jika secara bersama-sama (simultan), berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini diketahui bahwa Disiplin merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci: *Religiusitas, Etos Kerja , Disiplin dan Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada

didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai

tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi dalam mengelola sumber daya manusia sangat ditentukan oleh bagaimana *performance* atau kinerja karyawannya mengembangkan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, efektif dan efisien. Menurut Prawirosentono (1999:2) bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari hasil penilaian evaluasi kinerja tahunan untuk tahun 2017 yang secara umum hasilnya menunjukan bahwa kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 sudah sangat baik hal ini juga didukung dengan hasil Akreditasi organisasi untuk tahun 2017 UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 memperoleh hasil yang memuaskan yaitu lulus dengan predikat MASYA. Kalaupun ada beberapa kegiatan yang belum sesuai standar yang ditetapkan dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) antar

lain Capaian Pelayanan IVA, Cakupan Pelayanan anak Balita, Cakupan Penjaringan Anak sekolah, Cakupan Pertolongan Persalinan oleh Nakes, Cakupan HIV Bumil, Cakupan Hipertensi, Cakupan DM, hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yang peneliti belum bisa menyimpulkan.

UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 adalah sebuah organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik sehingga dituntut pada pelayanan yang prima, untuk semua golongan masyarakat , seperti tertuang dalam Tata Nilai Puskesmas yaitu SUPER (Sopan, Unggul, Profesional, Empati dan Ramah) . Untuk mencapai tingkat pelayanan yang SUPER tersebut orientasi pelayanan tidak terfokus pada tujuan mengejar keuntungan (Profit oriented) namun lebih kepada pelayanan yang religius dengan mengedepankan pelayanan yang iklas, ramah , sopan yang kesemuanya bermuara pada religiusitas yang tinggi.

Menurut Fetzer (1999) juga mendefinisikan religiusitas adalah sesuatu yang lebih menitikberatkan pada masalah perilaku, sosial, dan merupakan sebuah doktrin dari setiap agama atau golongan. Manusia membutuhkan agama dalam kehidupan nya sebagai pegangan hidup untuk kehidupannya di dunia dan akhirat . Untuk mencapainya manusia harus menjaga keseimbangan antara dua kebutuhan yakni kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohaninya.

Jika semua aktifitas seseorang didasarkan pada religiusitas harapannya ia akan semakin iklas dan semakin giat dalam bekerja karena ia yakin bahwa kerja adalah bagian dari ibadah, dalam melaksanakan tugas atau pun dalam aktifitas sehari hari sehingga akan mempengaruhi kinerja pada instansi tersebut. Idealnya semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan semakin tinggi kinerja dan semakin rendah tingkat religiusitas seseorang maka akan semakin rendah pula kinerjanya, sehingga religiusitas juga akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi .

Menurut weber etos kerja adalah perilaku kerja yang etis dan menjadi kebiasaan kerja yang berporos pada etika. Menurut Santoso (2012:6), etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup perkerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (1999:83), etos kerja ternyata dipengaruhi oleh sosial budaya masyarakat. Sehingga dalam meningkatkan etos kerja harus diupayakan dengan pendekatan budaya yang tercermin dalam perilaku positif. Nilai-nilai positif budaya bangsa Indonesia antara lain (1) Naluri bertetangga, (2) Kekerabatan yang kental, (3) Gotong royong, (4)

Ramah tamah, (5) Rajin dan tekun, (6) Sikap kejuangan dan ulet). Etos kerja seseorang yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja organisasi.

Menurut Jhon Macquarrie dari segi etika disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu. Pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila individu melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sebagai usaha yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna mengenai sistem pengaturan yang tepat. Jadi disiplin ini dikaitkan dengan bagaimana seorang pegawai mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas sebagai suatu proses kinerja dari individu (Saundry dan Jones, dkk., 2008).

Wahyuningrum (2008) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi pegawai berarti disiplin kerja pegawai dalam perusahaan tinggi,

hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga menghasilkan kerja yang baik. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2009:86) mengatakan (disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan).

Penelitian yang dilakukan oleh Kusnan (2004) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Sikap Iklim Organisasi , Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisum Tetap III Surabaya” bertujuan untuk menganalisis iklim organisasi , etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja Garnisum Tetap III Surabaya. Hasilnya iklim organisasi dan etos kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi, tetapi disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Saptikaria (2011) dengan judul “Pengaruh

Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember. Hasil yang dapat dicapai adalah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat nyata terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jember.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti ingin meneliti apakah terdapat pengaruh religiusitas, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada kantor UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 di Kebumen.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kinerja karyawan pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 ?
3. Bagaimana pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1?
4. Bagaimana pengaruh Religiusitas, Disiplin dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1?

1.3. Batasan Masalah dan Asumsi

Penelitian ini kami lakukan di UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 dengan jumlah

karyawan sebanyak 33 orang, dengan asumsi :

1. Terdapat pengaruh religiusitas, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada kanor UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.
3. Religiusitas adalah sesuatu yang lebih menitik beratkan pada masalah perilaku, sosial, dan merupakan sebuah doktrin dari setiap agama atau golongan. Doktrin yang dimiliki oleh setiap agama wajib diikuti oleh setiap pengikutnya.
4. Etos kerja adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang yang direfleksikan dalam kehidupannya
5. Disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

1.4. Tujuan Penelitian

Secara Umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana religiusitas mempengaruhi kinerja karyawan pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana religiusitas, Disiplin dan Etos kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1 dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan meningkatkan Religiusitas, Disiplin dan Etos kerja secara tepat.
3. Bagi peneliti sebagai wahana melatih untuk berpikir secara

ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan tentang persoalan-persoalan religiusitas, etos kerja dan penegakan disiplin kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Konsep menurut Bastian (2001: 329) kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2006: 78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi di atas maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa job performance atau actual

performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Berikut pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2007: 9) mengatakan bahwa: "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati.

2.2. Religiusitas

Kamus Besar Bahasa Indonesia ditemukan istilah religius yang diartikan sebagai taat kepada agama atau saleh. Pengertian tersebut melihat adanya sifat yang lebih dalam dari pada pengertian agama atau religi. "Kamus Latin-Indonesia memberi istilah religio berasal dari bahasa Latin, relego, yang berarti: memeriksa lagi, menimbang-nimbang, merenungkan keberatan hati nurani. Orang yang disebut religius bila rajin mempelajari dan seolah-olah serba prihatin tentang segala yang berkaitan dengan kebaktian kepada para Dewa". (K. Prent C.M, 1969).

Mangunwijaya (1988 : 11) mengatakan : "Bagaimanapun manusia religius dengan aman

dapat diartikan : manusia yang berhati serius, saleh, teliti dalam pertimbangan batin dan sebagainya. Jadi belum menyebutkan dia menganut agama mana". Selanjutnya Mangunwijaya juga mengatakan : "Agama lebih menunjuk kepada kelembagaan kebaktian kepada Tuhan atau kepada Dunia Atas dalam segala aspeknya yang resmi, yuridis, peraturan-peraturan dan hukum-hukumnya serta keseluruhan organisasi tafsir Alkitabnya dan sebagainya yang meliputi segi-segi kemasyarakatan (Jerman: Gesellsschaft).

2.3. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani "Ethos" yang berarti watak, karakter. Toto Tasmara memaknai ethos dengan sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Echols dan Shadily (2010) memaknai ethos adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, atau kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok orang atau manusia. Secara terminologis, ethos digunakan dalam tiga pengertian, yaitu: (1) suatu aturan umum atau cara hidup, (2) suatu tatanan dari perilaku, (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Berasal dari kata ethos, terbentuklah kata ethic yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yaitu cara bersopan santun. Menurut Kamus

Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Menurut Verkyuil, perkataan etika berasal dari perkataan ethos sehingga muncul kata-kata etika. Perkataan ethos dapat diartikan sebagai kesusaiaan, perasaan batin atau kecenderungan hati seseorang untuk berbuat kebaikan. Sedangkan menurut Spillane, etika memperhatikan atau mempertimbangkan tingkah laku manusia dalam pengambilan keputusan moral. Etika mengarahkan atau menghubungkan penggunaan akal budi individual dengan objektivitas untuk menentukan kebenaran atau kesalahan dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain.

Menurut Ya'kub, etika ialah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Menurut Soewardi, etika dapat dijelaskan dengan membedakan dengan tiga arti, yaitu (1) ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak) (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Etika dalam tulisan ini lebih menekankan pada makna kedua.

Pembicaraan tentang etika selalu berkaitan dengan agama, karena etika merupakan salah satu sumber etika yang diakui manusia secara universal. Tidak

ada agama yang menempatkan etika pada posisi marginal yang tidak mengikat. Etika selalu menjadi inti ajaran yang harus diikuti dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

2.4. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah di tetapkan (Subekti D; 2001). Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak dan perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak ada komitmen dan sangsi bagi pelanggarnya.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Puskesmas Buluspesantren 1.
2. Obyek penelitian adalah Kinerja Karyawan, Religiusitas, Etos Kerja dan Disiplin.

3.2. Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi :

- a. Variable independen (variabel bebas) :
 - 1) Religiusitas (X₁)
 - 2) Etos Kerja (X₂)

- 3) Disiplin (X₃)
- b. Variable dependen (variabel terikat):
- 1) Kinerja Karyawan (Y)

3.3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2001 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini gunakan instrument penelitian berupa kuesioner.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner mengenai pengaruh Religiusitas, Etos kerja dan Disiplin terhadap kinerja karyawan diukur menggunakan skala likert (*Likert's Summated Ratings*) sebagai berikut:

1. Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Setuju diberi bobot 4
3. Ragu ragu diberi bobot 3
4. Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Untuk keperluan analisis Kuantitatif dalam penelitian ini, maka jawaban tersebut dimodifikasi sebagai berikut :

1. Sangat Setuju diberi bobot 4
2. Setuju diberi bobot 3
3. Tidak Setuju diberi bobot 2
4. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas di simpulkan bahwa semua variabel bebas (Religiusitas, Etos Kerja, dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif

terhadap Kinerja Pegawai UPTD Unit Puskesmas Buluspesantren 1

$$Y = 1,096 + 0,139X_1 + 0,430X_2 + 0,821X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a , b_1 , b_2 dan b_3 dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 1,096

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap *Kinerja* yang tidak terpengaruh oleh Religiusitas, Etos Kerja dan Disiplin sebesar 1,096.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,139$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,139 artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Religiusitas (X_1) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,139 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,430$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,430, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Disiplin Kerja (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,430 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,821$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,821, artinya setiap penambahan 1 poin pada variabel Disiplin (X_3) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,821 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

V. DAFTAR PUSTAKA

Adi, Putranto Syahfarnas. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan*

Komunikasi Interpersonal terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Anggota Rotaract Club Semarang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDIP.

Alex S. Nitisemito.2000, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Asnawi, S. 1999. *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Pusgrafin, Jakarta

As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri, Liberty*, Yogyakarta.

Darma Surya. 2009. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Garry. 1997. *Human Resources Management*, Jilid 2 (terjemahan), Prelindo, Jakarta.

Gibson,Ivan Cevich, Donely. 2001, *Perilaku Organisasi*, Edisi

- Kedelapan, Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Dipenegoro.
- Hasibuan M. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2004, *Metodologi Riset Jilid II*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Kartini, Kartono. 2000, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Pertama, Cetakan Kesebelas, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koontz, Harold. 2001, *Manajemen Personalia*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Mahendra, Rully. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang*, Skripsi, www.fe.unnes.ac.id
- Manullang, M. 2003, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Musafir .2007. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pemerintah provinsi Gorontalo*. Jurnal Ihsan Gorontalo, Vol. 2 No.3. Agustus-Oktober 2007
- Ndraha, Taliziduhu. 2007, *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Oliver, Richard L, (Desember 1993), *Cognitive, Affective, and Attribute Bases of thSatisfaction Response*, Journal of Consumer Research, Inc. Vol.20. 418-430.
- Pratama, Aditya. 2007. *Pengaruh Kepribadian pada modal social serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Terminal BBM Rewulu Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, UPN, Yogyakarta: tidak di publikasikan
- Purwanto Eko. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan).STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Santoso Singgih. 2003, *SPSS Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Versi 11, Elex

- Media Komputindo, kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiono. 2008, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung. Sulistyo Joko. 2010, 6 *Hari Jago SPSS 17*, Cakrawala. Perum Griya Sidokarto Asri Blok C No.3 Sidokarto Godea Yogyakarta.
- Sulistyo Joko. 2010, 6 *Hari Jago SPSS 17*, Cakrawala. Perum Griya Sidokarto Asri Blok C No.3 Sidokarto Godea Yogyakarta.
- Suliyanto. 2005, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wellang, Fuad Musafir (2012). *Pengaruh Kepribadian pada modal social , Dimensi structural, Dimensi Relasional, dan Dimensi Kognitif terhadap Kinerja (studi kasus karyawan hotel Sahid Raya Yogyakarta.* Skripsi Fakultas Ekonomi, UPN, Yogyakarta. Tidak di publikasikan
- Verawati, Yuni. Utomo Joko. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi,Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo tbk, Cabang Kudus.* Analisis Manajemen.Vol.5.No.2 Desember 2011.