

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise

### *The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center*

**Rukhayati**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palu  
Email: rukhayati@unismuhpalu.ac.id

#### ABSTRAK

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi berganda, diperoleh F-hitung sebesar 15,090 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung  $X1 = 2,203$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,039$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Dari hasil perhitungan uji t hitung  $X2 = 4,166$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,000$  ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

**Kata Kunci** : Motivasi, disiplin kerja dan kinerja

#### ABSTRACT

*Calculation results obtained using model analysis From the calculation results obtained by using multiple regression model analysis, obtained F-count of 15.090 with a probability level of 0.000 (significant), with a probability value far smaller than 0.05, this indicates that motivation (X1) and work discipline variables (X2) together (simultaneously) have a significant effect on employee performance variables (Y) at the Talise Health Center. From the results of the calculation of the test t count  $X1 = 2.203$  at a 5% error level or 0.05 probability value  $> 0.039$ , this indicates that motivation (X1) partially has a significant effect on employee performance variable (Y) at the Talise Health Center. From the results of the calculation of the test t count  $X2 = 4.166$  at an error level of 5% or a probability value of  $0.05 > 0.000$  shows that the variable work discipline (X2) partially has a significant effect on employee performance variables (Y) at the Talise Health Center.*

**Keywords** : Motivation, work discipline and performance

---

#### Sekretariat

Editorial: Kampus Fekon UNISMUH PALU - Palu 94118,  
Sulawesi Tengah, Indonesia  
Telp/HP: +6281245936241, Fax (0451) 425627  
E-mail: jsm.fe.umpalu@gmail.com  
OJS: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>

#### Article History:

⇒ Received 9 Juni 2018  
⇒ Revised 14 Juli 2018  
⇒ Accepted 12 Agustus 2018

## PENDAHULUAN

Globalisasi membawa dampak besar dalam Puskesmas sebagai jasa pelayanan kesehatan masyarakat harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi maupun Instansi tersebut.

Menurut Malthis (2001: 24) mendefinisikan motivasi adalah merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004:46) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Robbins dan Mary (2005: 58) Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Pegawai yang memiliki sikap pejuang, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung

tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin maupun pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan pihak pengelola puskesmas.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

Sesui bunyi pasal 3 bahwa ketentuan dalam pendisiplinan Pegawai Negeri Sipil adalah:

- (1) Pegawai wajib masuk bekerja dan menaati ketentuan Jam Kerja serta mengisi daftar hadir dengan menggunakan sistem kehadiran elektronik.
- (2) Pengisian daftar hadir sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan

sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada saat masuk bekerja dan pada saat pulang kerja.

- (3) Pengisian daftar hadir dapat dilakukan secara manual dalam hal:
- Sistem kehadiran elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengalami kerusakan/ tidak berfungsi;
  - Pegawai belum terdaftar dalam sistem kehadiran secara elektronik;
  - Sidik jari tidak terekam dalam sistem kehadiran elektronik; atau
  - Terjadi keadaan kahar (*force majeure*).
- (4) Keadaan kahar (*force majeure*) sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d merupakan suatu kejadian yang terjadi di luar kemampuan dan kendali manusia dan tidak dapat dihindarkan berupa bencana alam dan kerusakan sehingga suatu kegiatan tidak dapat dilakukan atau tidak dapat dilakukan sebagaimana mestinya.

Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Simamora (1997:29) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Rivai (2004:65) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Puskesmas Talise, berupaya memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang pentingnya program keluarga berencana memberikan dampak, yaitu penurunan angka kematian ibu dan anak, Penanggulangan masalah kesehatan reproduksi, Peningkatan kesejahteraan keluarga, Peningkatan derajat kesehatan, Peningkatan mutu dan layanan KB, Peningkatan sistem pengelolaan dan kapasitas Sumber Daya Manusia, dan pelaksanaan tugas pimpinan dan fungsi manajemen.

Berdasarkan pendahuluan tersebut diatas, peneliti ingin membahas lebih lanjut mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja

pegawai pada Puskesmas Talise maka masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise?, 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise?, 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise?.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif yaitu penelitian yang membutuhkan pengujian, untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain yang menjadi subyek penelitian, yaitu motivasi kerja merupakan variabel (X1), disiplin kerja variabel (X2), dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y), dengan menggunakan peralatan statistik yang relevan.

Menurut Supranto, (2001:32) Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner yang diedarkan kepada pegawai Puskesmas Talise, dan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) seperti referensi buku, artikel dari media mas-

sa, jurnal serta data-data instansi bersangkutan.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner sehingga dapat diperoleh data tentang motivasi dan disiplin kerja pegawai. b) Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan c) Studi Pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik, Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Tujuannya adalah menyederhanakan jawaban, Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif, dan Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 16.

## HASIL

Dalam melakukan analisis regresi ganda, paling tidak akan membahas tentang koefisien korelasi, koefisien determinasi, persamaan regresi, koefisien regresi, dan juga koefisien korelasi parsial untuk regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, kemudian di-

analisis dengan menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dimana analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda, sementara analisis kualitatif sendiri dipergunakan guna menjelaskan pembuktian dari analisis kuantitatif. Sudarmanto (2004:72).

Pembuktian dengan analisis kualitatif dimaksudkan untuk menguji variasi dari alat model regresi linear berganda yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (Full Model Regrression) diperoleh dengan nilai koefisien regresi, Sugiyono (2007: 86)

Pada persamaan model regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien regresi variabel bebas (X) yaitu motivasi (X1) positif dan disiplin kerja (X2) positif, nilai koefisien variabel bebas yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel bebas (X), akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai demikianpun sebaliknya. Dengan kata lain bahwa variabel kinerja pegawai (Y) sebesar = 2,317 apabila belum ada pengaruh dari variabel motivasi (X1), dan variabel disiplin kerja (X2) atau sama dengan 0 (nol), sementara variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 2,317 dari nilai konstanta 2,317 apabila telah terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2).

Nilai koefisien regresi sebesar 0,349 (34,9%) menunjukkan adanya pengaruh yang Kurang antara variabel motivasi (X1), dan variabel disiplin kerja (X2), terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan interval koefisien 0,30 – 0,399 (Sugiyono, 2004). Demikian halnya pada R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,324 menunjukkan bahwa 32,4% kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi (X1), dan variabel disiplin kerja (X2), sehingga terdapat 67,6% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel kinerja pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu pengalaman kerja, lingkungan kerja, budaya kerja kompensasi dan gaya kepemimpinan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Simultan Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja, ternyata mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, dengan kontribusi R Square sebesar 0,349 atau sebesar 34,9% atau berada pada tingkat hubungan yang kurang dengan interval koefisien 0,30 – 0,499. Sugiyono (2004:82), artinya bahwa kinerja pegawai dalam organisasi ini mempunyai hubungan (pengaruh) yang cukup dimanakan seseorang akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain motivasi, disiplin kerja pegawai sangat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai diman disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis untuk dipatuhi oleh setiap pegawai sehingga apabila ada pegawai yang melanggar aturan akan ada sanksi atas pelanggarannya.

### **Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, ternyata mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, dimana nilai t hitung  $X1 = 2,203$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai koefisien regresi  $0,05 > 0,039$ , hal ini

menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

Hasil analisis dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, dapat jelaskan bahwa untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Menurut Hakim (2006:52) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Rivai (2004:52) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, ternyata mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, dimana nilai t hitung  $X2 = 4,166$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai koefisien regresi  $0,05 > 0,000$  ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

Hasil analisis penelitian ini, juga menunjukkan bahwa disiplin kerja ternyata juga memberikan kontribusi yang berarti, dimana disiplin kerja berperan dalam kinerja pegawai karena pegawai akan termotivasi untuk memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan, suatu kegiatan yang telah dicapai, setelah melalui berbagai macam proses baik secara internal maupun eksternal. Pencapaian kegiatan tersebut atas dukungan dan kerja sama yang baik diberbagai pihak dalam kelompok organisasi, perusahaan atau lembaga yang terkait didalamnya.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus

diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis, pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi penuh (*Full Model Regression*), diperoleh F-hitung sebesar 15,090 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

Dari hasil perhitungan uji t hitung  $X1 = 2,203$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,039$ , hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

Dari hasil perhitungan uji t hitung  $X2 = 4,166$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,000$  ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran-saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan

dengan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, perlu peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM), mengingat motivasi dan variabel disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai, serta penanaman mental keagamaan yang kuat guna mendapatkan mutu yang tinggi sekaligus berakhlak mulia. Hasil Penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan membuat kebijakan dalam penataan pegawai, dan sekaligus mulai menerapkan pengawasan dan pendisiplinan kerja pegawai, sehingga penerapan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang tegas.
2. Hendaknya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi pegawai, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai pada Puskesmas Talise tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi nilai yang cukup, sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya perlu perhatian, misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.
3. Hasil Uji R<sup>2</sup> menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi organisasi, seperti variabel kompetensi, kompensasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, lingkungan kerja serta budaya kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.

- Armstrong, Michael. 1994. **Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management**. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. **Skripsi**, UNDIP Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2**. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. **Jurnal Bisnis Indonesia**. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. **Jurnal Bisnis Indonesia**. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, Malayu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. **Ekonomi Bisnis**. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rajindra, R., Burhanuddin, B., Wahba, W., Guasmin, G., & Febrianti, D. (2018). EFFECT OF WORKING CAPITAL AND PRODUCTION ABILITY TO FINANCIAL PERFORMANCE OF UMKM. **Jurnal Sinar Manajemen**, 5(1), 9-23.
- Robbins, Stephen. P. 2006. **Perilaku organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. **Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. **Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis**. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. **Jurnal Bisnis Indonesia**. Vol 2. No 2. Hal:181-198.
- Sudarmanto, Gunawan (2004), **Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS**. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2002, **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2001. **Statistik: Teori dan Aplikasi**. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. **Empirika**. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tika, P. 2006. **Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuwaliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. **Ekonomi Bisnis**. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.
- Zeithami dkk, 1996, The Behavioral Cosequences of Services Quality, **Journal of Marketing**, Vol. 60 (April) p 31-46