

PENGARUH DISIPLIN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH TAMIANG

Jalaluddin
Universitas Islam Sumatera Utara
jalaluddin.mm@gmail.com

ABSTRACT

Increasing times require companies to be able to make decisions in terms of the right strategy in order to compete at an increasingly tight and competitive level of the Agency. In the past year, namely in 2017 there has been a decline in the performance of employees of the Aceh Tamiang District Health Office. This is because the employee's work discipline has decreased by being marked by many employees who arrive late then not only late but the employees like to be provoked by anger in serving the community, this is clearly related to low quality of work and have an impact on the low performance of Aceh Tamiang District Health Office employees compared to other regions. At the same time often employees do not come to work for unclear reasons. Aceh Tamiang District Health Office Jalan Ir. Haji Juanda (Aceh Tamiang Office Complex) Karang Baru Aceh Tamiang District, the sample in this study amounted to 33 people.

$Y = 45,064 + 2,035X_1 + 1,070X_2 + 0,234X_3$ The multiple linear regression equation can be interpreted as follows: If the variable Role Conflict, Job Stress and Organizational Commitment 45,064 is equal to zero, then the Organizational Citizenship Behavior will be valued at the unit with a decreasing tendency. If the Role Conflict variable is increased by 1 unit, the Organizational Citizenship Behavior of teachers will increase by 2,035 units. If Job Stress is increased by 1 unit, it will be followed by an increase in Teacher's Organizational Citizenship Behavior by 1,070 units. If the Organizational Commitment is increased by one, it will be followed by an increase in Organizational Citizenship Behavior by 0.234 units

Keywords: *Discipline, Intelligence and Quality*

ABSTRAK : Semakin berkembangnya zaman menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di tingkat Instansi yang semakin ketat dan kompetitif. Dalam satu tahun belakangan ini yaitu tahun 2017 terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang hal ini di karenakan didiplin kerja pegawai menurun dengan di tandai banyak pegawai yang datang terlambat kemudian bukan hanya terlambat tetapi pegawai suka terpancing kemarahannya dalam melayani masyarakat hai ini jelas berhubungan dengan kualitas kerja yang rendah dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang di dibandingkan dengan daerah yang lain Dalam waktu yang bersamaan sering pegawai tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Dinas Keseharan Kabupaten Aceh Tamiang Jalan Ir.Haji Juanda (Komplek Perkantoran Aceh Tamiang) Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

$Y = 45,064 + 2,035X_1 + 1,070X_2 + 0,234X_3$ Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :Jika variable Konflik Peran, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi 45,064 bernilai sama dengan nol, maka Organizational Citizenship Behavior akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan. Jika variabel Konflik Peran ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka Organizational Citizenship Behavior guru akan meningkat sebesar 2,035 satuan. Jika Stres Kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Organizational Citizenship Behavior guru sebesar 1,070 satuan. Jika Komitmen Organisasi ditingkatkan 1 satuaan, maka akan diikuti dengan peningkatan Organizational Citizenship Behavior sebesar 0,234 satuan

Kata Kunci : *Disiplin, Kecerdasan Dan Kualitas*

1. Pendahuluan

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selaludihadapi oleh pihak manajemen instansi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen instansidapat mengambil berbagai kebijakan yaag diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai denganharapaninstansi. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu pendidikan dan latihan, disiplin, sikap dan aktivias kerja,motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial,lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga hasil akhirnya adalah kinerja pegawai itu sendiri, apakah akan semakin baik atau semakin buruk. Peningkatan kinerja pegawaiakan berhubungan dengan penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan. Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefeinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003 :291)Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan,dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan prodiktivitas kerja bearti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

Orang mulai sadar pada saat ini bahwa kecerdasan Emosional sdiperlukan untuk menangani suatu pekerjaan dan berhubungan dengan orang banyak mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan memainkan kecerdasan emosi kita agar menjadi yang terdepan. Menemukan orang yang tepat dalam instansi bukanlah hal yang mudah,dibutuhkan suatu kecerdasan pribadi yang bukan orang yangberpendidikan saja yang memiliki kecerdasan emosional lebih baik tetapi orang yang memiliki kemampuan

menahan rasa marah adalah orang yang memiliki kecerdasan emosional.Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan emosi dan keterampilan-keterampilan dalam mengatur emosi yang menyediakan kemampuan untuk menyeimbangkan emosi sehingga dapat memaksimalkan kebahagiaan hidup jangka panjang (Uno.2009:68)

Ada faktor – faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan instansinya. Faktor- faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasidiantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme,kemampuan mengkoordinasi dan mengelola emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosional. Kecerdasanemosion aladalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan – perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki kecerdasan emosiakan mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal – hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam menghasilkan kualitas kerja yang di hasilkan.

Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan emosi dan keterampilan-keterampilan dalam mengatur emosi yang menyediakan kemampuan untuk menyeimbangkan emosi sehingga dapat memaksimalkan kebahagiaan hidup jangka panjang (Uno.2009:68). Kecerdasan emosional saat ini merupakan hal yang banyak dibicarakan dan diperdebatkan.Banyak penelitian yang membahas dan menjawab persoalan mengenai kecerdasan emosionaltersebut di dalam lingkungan instansi dan organisasi.Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa ada kemungkinan untuk dapatmemperbaikikemampuan€ emosionaldan sosial seorang karyawan Selain itu dalam penelitian juga ditemukan beberapa prinsip dalam mengaplikasikan EQ padainstansi secara luas. Sistem kompetensi berdasarkan kecerdasan emosi untuk setiap posisi yang telah dibuat sebenarnya bisa dikembangkan untuk banyak fungsi dalam sumber daya manusia dalam menghasilkan konerjanya..

Bisa dibayangkan betapa hebatnya jika bisa dibangun suatu sistem manajemen sumberdaya manusia yang disiplin untuk mengendalikan pekerjaannya dengan memadukan kecerdasan emosionalnya, sehingga bukan hanya kualitas kerja yang dihasilkan tetapi juga kinerjanya. Beberapa organisasi merujuk beberapa hasil penelitian serta praktik perusahaan dunia yang berhasil dalam menerapkan konsep kecerdasan emosionalnya. Beberapa konsultan dan agen penjualan yang memiliki skor kompetensi EQ yang tinggi ternyata menghasilkan kinerja dan hasil pendapatan yang lebih baik. Sejak lama orang yakin bahwa kecerdasan khususnya kemampuan intelektualnya merupakan suatu apparatus dari wujud kemampuan mental yang penting dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini dapat dipahami karena dalam bekerja bukan hanya tindakan-tindakan untuk melaksanakan pekerjaan tetapi juga kecerdasan dalam memecahkan masalah.

Salah satu bentuk dalam menghasilkan kinerja adalah dengan kualitas kerja yang maksimal, kualitas kerja akan dapat di hasilkan jika sumber daya manusia yang bekerja harus disiplin sehingga setiap pekerjaan dapat di tekuni dengan baik selain itu dalam menghadapi tuntutan yang demikian kompleks di perlukan satu kecerdasan dalam menghadapinya yaitu dengan kecerdasan emosional sehingga jika di padukan antara disiplin kerja dengan kecerdasan emosional akan menghasilkan kualitas kerja sehingga menghasilkan kinerja. Berdasarkan penelitian Yudiningsih, Diah, Yudiarmaja dan Yulianthini (2012) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distrik Kabupaten Buleleng dan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukan Disiplin Kerja dan kecerdasan emosional Mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Distrik Kabupaten Buleleng

Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh tamiang merupakan dinas yang mengurus permasalahan kesehatan masyarakat di kabupaten dalam hal pelayanan kesehatan untuk masyarakat banyak di butuhkan pelayanan yang prima dan salah satu yang mendukung dari pelayanan kepada masyarakat yaitu disiplin kerja pegawai setiap saat masyarakat yang berhubungan dengan kesehatan selalu menghasrapkan urusannya cepat selesai dan untuk hal ini di perlukan satu kecerdasan dalam menghadapi persoalan yang di hadapi masyarakat yaitu kecerdasan emosional di mana pegawai harus mampu

mengendalikan emosi yang di miliki hal inilah yang di namakan kecerdasan emosional sehingga menghasilkan kualitas dari pekerjaan yang di lakukan dan menghasilkan kinerja Dalam satu tahun belakannag ini yaitu tahun 2017 terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Tamiang hal ini di karenakan didiplin kerja pegawai menurun dengan di tandai banyak pegawai yang datang terlambat kemudian bukan hanya terlambat tetapi pegawai suka terpancing kemarahannya dalam melayani masyarakat hai ini jelas berhubungan dengan kualitas kerja yang rendah dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang di bandingkan dengan daerah yang lain Dalam waktu yang bersamaan sering pegawai tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas. Hal tersebut di duga di pengaruhi oleh kecerdasan Emosional yang tidak di terapkan oleh pegawai sehingga berpengaruh dengan kualitas kerja yang di hasilkan yang akan menghasilkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Kinerja pegawai Dinas kesehatan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin, Kecerdasan Emosional dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
2. pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja

Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, kecerdasan emosional dan kualitas kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang Jalan Ir.Haji Juanda (Komplek Perkantoran Aceh Tamiang) Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang

2.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 106 Orang.

2.3 Sampel

Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representatif* atau dapat mewakili. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling atau metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang yang terdiri pada bidang – bidang yang dianggap peneliti mempunyai kontribusi langsung pada variable yang di teliti

2.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 1 berikut :

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Disiplin (X1)	Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya Hasibuan (2009:212)	• Turunnya produktivitas kerja • Tingkat absensi yang tinggi • kelalaian dalam bekerja • Ceroboh dalam bekerja
Kecerdasan Emosional (X2)	Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan emosi dan keterampilan-keterampilan dalam mengatur emosi yang menyediakan kemampuan untuk menyeimbangkan emosi sehingga dapat memaksimalkan kebahagiaan hidup jangka panjang (Uno.2009:68)	• Mengenali Emosi Diri • Mengelola Emosi • Memotivasi Diri • Empati.
Kualitas Kerja (X3)	Kualitas kerja atau disebut kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi Gary Dessler, (2014 ; 476).	• Potensi Diri • Hasil Kerja maksimal • Proses Kerja • Antusiasme • Menurut Hasibuan (2010 : 98)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dari satu yang dilakukan seseorang dan menghasilkan apa yang di sepakati sesuai dengan kesepakatan yang di lakukan . Mathis dan Jackson (2006:367)	• Kualitas • Kuantitas • Keandalan • Bekerja Sama • Ketepatan Waktu • Mathis dan Jackson (2006:378)

2.5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini dikumpulkan dari dua sumber, yakni dilakukan dengan melakukan pengolahan data dengan beberapa uji yang dilakukan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi sampai dengan uji hipotesa yaitu uji f dan uji t serta determinasi.

3. Analisis dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Berganda

Dari Tabel 2 di bawah diperoleh model persamaan regresi berganda yang terbaik karena sudah memenuhi asumsi klasik sebagai berikut:

$$Y = 12.046 + 0.206X_1 + 0.586X_2 + 0.325X_3$$

Tabel 2

Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.046	12.332		5.680	.000
X1	.206	.188	.186	1.093	.000
X2	.586	.175	.585	.490	.000
X3	.325	.163	.344	1.987	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable Disiplin, Kecerdasan Emosional, Kualitas Kerja 12,046 bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel Disiplin ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,206 satuan.
- Jika Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,586 satuan.

- Jika Kualitas Kerja ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,325 satuan

3.2. Uji Hipotesa

3.2.1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk uji t (uji partial) dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dari Tabel 3 dibawah diperoleh nilai t_{hitung} dari setiap variabel bebas dan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari tabel T.

Tabel 3
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.046	12.332		5.680	.000
X1	.206	.188	.186	1.093	.000
X2	.586	.175	.585	.490	.000
X3	.325	.163	.344	1.987	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai signifikansi dari Disiplin (X_1) adalah 0.000 nilai ini lebih kecil dari nilai alfabanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Kecerdasan Emosional (X_2) adalah 0.000 nilai

ini lebih kecil dari nilai alfabanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi Kualitas Kerja (X_3) adalah 0,00 nilai ini lebih kecil dari 0,05

dengan demikian Kualitas Kerjamemiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3.2.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.
Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	97.807	3	32.602	23.169	.001 ^b
Residual	435.829	29	15.029		
Total	533.636	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.001^b. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Disiplin, Kecerdasarn Emosional, Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3.2.3. Koefisien Diterminasi (R²)

Untuk dapat mengetahui besarnya Komitmen, Disiplin dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Guru dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 5berikut

Tabel 5
Koefisien Diterminasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.723	.696	3.87667

Berdasarkan pada tabel 5 diketahui bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,723. Artinya bahwa Disiplin, Kecerdasarn Emosional dan Kualitas Kerjamampu menjelaskan Kinerjaadalah sebesar 72,3% sisanya 27,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

- Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kab. Aceh Tamiang sebesar 2.428terhadap kinerja pegawai sehingga dapat di simpulkan Disiplin yang memadai dapat menentukan Kinerja pegawai juga akan tinggi walaupun ada variable lain yang mendukung untuk melihat hasil kinerja seorang pegawai .
- Terdapat pengaruh yang Kecerdasarn Emosional terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kab. Aceh Tamiang sebesar 1.773 dapat disimpulkan bahwa Kecerdasarn Emosional akan dapat memiliki hasil yang tinggi jika pegawai

memiliki Kecerdasarn Emosional yang baik.

- Kualitas Kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,261 dan signifikan ini menunjukkan bahwa Kualitas Kerja dapat meningkatkan kinerja,
- Disiplin, Kecerdasarn Emosional dan Kualitas Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai diDinas Kesehatan Kab. Aceh Tamiang, adalah sebesar 72,3% sedangkan sisanya sebesar 27,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa (2014), Pengaruh Kualitas Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerjapegawai (Studi pada pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta), Skripsi
- Dessler, Garry (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Preshelindo, Jakarta.
- Dudung dan Haryati (2013), Pengaruh Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai pada dinas Kesehatan Kota Cimahi, Jurnal
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., and Konopaske (2009) *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York, McGraw Hill.
- Handoko T, Hani (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Muhibbin, Syah (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Phale, A.S. 2009. **Work Ethics of Employees in the Platinum Mine Industry**. Master Dissertation. Potchefstroom: Potchefstroom University for Christian Higher Education
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P (2003), **Organizational Behaviour**, PT. Indeks Jakarta
- Siagian P. Sondang (2006), *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Gunung Agung Jakarta
- Sidanti (2015) *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Madiun*, Skripsi
- Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2008). *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Widari (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKD DIY.*, Skripsi
- Wirawan, (2007). **Manajemen Perilaku Organisasi**, Edisi Revisi Cetakan Pertama, Prenada Media, Jakarta
- Yudiningsih, Diah, Yudiatmaja dan Yulianthini (2012), *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Distanak Kabupaten Buleleng*, Skripsi