

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA C.V. JM JAYA MOTOR SEMARANG

Edy Suryanto¹⁾, Leonardo Budi Hasiolan²⁾, Azis Fathoni³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu sehingga dapat menentukan perkembangan kariernya di masa yang akan datang. Kepuasan kerja dan disiplin kerja merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Jaya Motor Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Jaya Motor sebanyak 34 orang dengan jumlah sampel 34 karyawan dengan teknik *total sampling*. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,223 dan nilai $t_{hitung} (2,670) > t_{tabel} (1,694)$. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang, dengan nilai koefisien regresi 0,450 dan nilai $t_{hitung} (4,623) > t_{tabel} (1,694)$. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang, dengan nilai $F_{hitung} (34,458) > F_{tabel} (3,305)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$.

Hendaknya pihak CV. Jaya Motor Semarang meningkatkan keharmonisan hubungan antar rekan kerja dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi atau berlibur bersama.

Kata Kunci: kepuasan kerja, disiplin kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

Job performance is a person's ability to complete the work assigned to him with sincerity and punctuality in order to determine the career growing interest in

future job satisfaction and work discipline is one of the causes or determinants of good or poor job performance of an employee in a company . This study aimed to determine the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance in CV . Jaya Motor Semarang .

The population in this study were employees of CV . Jaya Motor many as 34 people with a sample of 34 employees with total sampling technique . Analysis of the data used are validity and reliability , asumsiklasik test , multiple regression analysis and t-test and F test

The results showed no significant positive effect of the variable effect between job satisfaction on employee performance CV . Jaya Motor Semarang , with regression coefficient 0.223 and t value (2.670) > t table (1.694) . There was a significant positive effect of variable labor discipline on employee performance CV . Jaya Motor Semarang , with regression coefficient 0.450 and t value (4.623) > t table (1.694) . There is a significant influence of the variables of job satisfaction and work discipline on employee performance CV . Jaya Motor Semarang , the calculated F value (34.458) > F table (3.305) and sign (0,000) < sign α (0.05) .

Should the CV . Jaya Motor Semarang improve the harmonious relationship between colleagues by giving awards to employees who excel Adau vacation together.

Keywords : job satisfaction , work discipline , work performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu negara memegang peranan penting dalam menentukan maju

tidaknya suatu negara, artinya jika suatu negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara itu akan maju dan mampu

bersaing dengan negara lain dan sebaliknya jika suatu negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan negara lainnya. Menurut Sinungan (2009:133), potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sering mendengarkan istilah kepuasan kerja, disiplin kerja di mana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja sudah tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat bekerja, akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya.

Mengatasi tingkat kepuasan kerja yang rendah tentu merupakan suatu kewajiban bagi mereka yang menempati kedudukan sebagai manajemen puncak untuk selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawannya

serta memberikan solusi atau penyelesaian terhadap faktor-faktor tersebut guna memberikan dan menjaga kepuasan kerja para karyawan yang nantinya akan berdampak meningkatnya loyalitas dan kedisiplinan karyawan tersebut kepada organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Menurut Hasibuan (2007:193) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya". Setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mentaati peraturan-peraturan berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Handoko (2009:193), ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desaiian perkerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Memperhatikan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja

karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para karyawannya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Perusahaan pada tahun 2010, tidak mampu mencapai target yaitu sebanyak 1456 unit, padahal perusahaan hanya menargetkan sebanyak 1700 unit, itu menandakan perusahaan mampu memenuhi sebesar 85,65% dari yang ditargetkan. Begitu juga, menginjak tahun 2011 dan 2012 CV. (Jaya Motor) Semarang mengalami penurunan jumlah unit. Di tahun 2011, dari target 1900 unit dan 2100 unit, hanya terjadi 1389 unit, dengan kata lain perusahaan hanya mampu memenuhi sebesar 73,11% dari jumlah yang ditargetkan. Selanjutnya, untuk tahun 2011, dari target 1900 unit, hanya terjadi 1389 unit, dengan kata lain perusahaan hanya mampu memenuhi sebesar 73,11% dari jumlah yang ditargetkan. Kemudian di tahun 2013, perusahaan juga mengalami penurunan target 1555 unit, padahal perusahaan hanya menargetkan sebanyak 2400 unit, itu menandakan perusahaan hanya mampu memenuhi

sebesar 64,79% dari yang ditargetkan.

CV. Jaya Motor Semarang memperhatikan masalah kepuasan kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dan diterapkan dilingkungan kerja perusahaan, karena perusahaan menyadari bahwa penurunan prestasi kerja yang terjadi pada karyawannya disebabkan oleh beberapa faktor, faktor tersebut di antaranya dapat berupa rendahnya kepuasan kerja dan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya. CV Jaya motor Semarang menyadari dengan rendahnya kepuasan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya maka hal itu akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja karyawannya. Penurunan prestasi kerja ini tentunya oleh perusahaan tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian

II. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya (Hasibuan, 2007 : 202). Selanjutnya dalam penelitian ini akan dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan adalah :

- a. Persepsi karyawan terhadap gaji
- b. Persepsi karyawan terhadap pekerjaannya
- c. Persepsi karyawan terhadap teman kerja
- d. Persepsi karyawan terhadap fasilitas

- e. Persepsi karyawan terhadap promosi jabatan
2. Disiplin Kerja (X_2)

Yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi (Cahyono, 2005:64). Selanjutnya yang dijadikan indikator untuk mengukur disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan pada peraturan
 - b. Kepatuhan terhadap pimpinan
 - c. Presensi Kehadiran
 - d. Ketepatan penyelesaian tugas
 - e. Kesiapan menyelesaikan tugas tambahan
3. Prestasi Kerja (Y)

Yang di maksud dengan prestasi kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketepatan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangan kariernya di masa yang akan datang (Samsudin, 2008:159). Yang dijadikan indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan
- c. Ketepatan waktu dengan waktu yang direncanakan

- d. Sikap, yaitu dengan pekerjaan yang diberikan
- e. Ketangguhan dengan hambatan dalam pekerjaan

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Jaya Motor sebanyak 34 orang yang terdiri dari sales, supervisor.

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Sampel yang baik adalah yang bersifat representatif (mewakili populasi secara keseluruhan) dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus).

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik individu / perseorangan. Seperti hasil wawancara / hasil pengisian kuesioner (Husein Umar, 2011:130). Dalam data ini data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh para responden, didalam hal ini adalah karyawan CV. Jaya Motor Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan, baik oleh pihak

pengumpul data primer / oleh pihak lain (Husein Umar, 2011:130). Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan meliputi sejarah berdirinya CV. Jaya Motor Semarang, struktur organisasi serta dokumentasi perusahaan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk

mencari pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 sebagaimana dalam lampiran 5 disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.986	1.632		4.281	.000
	kepuasan kerja	.223	.084	.336	2.670	.012
	disiplin kerja	.450	.097	.582	4.623	.000

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* karena data yang digunakan adalah berskala rasio murni, dan memiliki nilai nol mutlak. Selain itu *Unstandardized beta* dapat digunakan bila satuan pengukuran adalah sama, misalnya semua dalam Rupiah (Rp), liter, cm dan berbagai satuan lainnya. Berdasarkan tabel 4.2 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,986 + 0,223 X_1 + 0,450X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Disiplin kerja

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja akan akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Artinya jika disiplin kerja semakin meningkat maka prestasi kerja akan meningkat
- Jika variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol maka prestasi kerja (Y) akan bernilai 6,986 (positif). Hal tersebut berarti meskipun

kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak meningkat namun prestasi kerja tetap meningkat.

A. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi

kerja (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi ($Adj.R^2$) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 yang disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel
Koefisien R hitung dan Determinasi ($Adj.R^2$)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.670	1.20979

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , kepuasan kerja

Tabel diatas menunjukkan besarnya nilai determinasi ($Adj.R^2$) hasil hitung adalah sebesar 0,670. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel prestasi kerja (Y) sebesar 67,0%, di mana sisanya yaitu sebesar 33,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan C.V. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,223 dan nilai t hitung (2,670) > dari pada t tabel (1,694), artinya jika kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan C.V. Jaya Motor Semarang.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terpuaskan mempunyai tingkat keluar maupun kemangkiran yang lebih rendah. Ciri-ciri karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya terlihat dari kepuasan terhadap hubungan dengan sesama teman sekerja, kepuasan terhadap lingkungan kerja, dan kepuasan akan informasi yang diperoleh dalam usaha pencapaian peningkatan karir (Stephen P. Robins, 2006:24).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan C.V. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,450 dan nilai t hitung (4,623) < dari pada t tabel (1,694), artinya jika disiplin kerja meningkat maka akan prestasi kerja masyarakat C.V. Jaya Motor Semarang akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2007:193) "kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Thoha (2005:76) "disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar". Menurut Handoko (2000 : 208) "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Menurut Siagian (2003:305) "disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut".

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja C.V. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (34,458) > F_{tabel} (3,305)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara bersama-sama.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2006:159). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan sejumlah output yang dihasilkan suatu kelompok atau organisasi tertentu baik yang berbentuk materi maupun nonmateri. Pada organisasi atau unit kerja di mana input dapat teridentifikasi secara individu dalam

bentuk kuantitas misalnya pabrik jamu, indikator kinerja pekerjaannya dapat diukur dengan mudah, yaitu banyaknya output yang dicapai dalam kurun waktu tertentu.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,223 dan nilai $t_{hitung} (2,670) >$ dari pada $t_{tabel} (1,694)$, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang akan meningkat.
2. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,450 dan nilai $t_{hitung} (4,623) >$ dari pada $t_{tabel} (1,694)$, artinya jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang akan meningkat.
3. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (34,458) > F_{tabel} (3,091)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak

dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) secara bersama-sama.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya CV. Jaya Motor Semarang meningkatkan keharmonisan hubungan antar rekan kerja. Upaya yang dapat dilakukan antara lain :

a. Liburan

Mengajak karyawan liburan bersama seperti ke pantai, pulau, puncak, taman wisata dan tempat liburan lainnya. Hal ini membantu karyawan melupakan jenuh, kesal dan bosan dengan pekerjaan. Untuk pergi liburan sebaiknya gunakan jasa sewa mobil karena jumlah karyawan yang cukup banyak.

b. Penghargaan

Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi karena karyawan juga membutuhkan penghargaan dari hasil kerja mereka, sehingga mereka merasa lebih dihargai

2. Hendaknya CV. Jaya Motor Semarang meningkatkan disiplin kerja terutama kepatuhan kepada pimpinan. Upaya yang dapat dilakukan dengan cara :

a. Atasan yang memandang karyawan sebagai aset perusahaan

Sebuah perusahaan dapat berjalan karena didukung oleh karyawan yang kompeten, sehingga sudah sepantasnya jika karyawan dipandang sebagai aset perusahaan, namun dengan tidak mengesampingkan kebijaksanaan yang dijalankan oleh perusahaan.

b. Atasan yang Memperhatikan Kepentingan Karyawan

Memberikan perhatian atas apa yang sedang dialami oleh bawahan menunjukkan bahwa atasan peduli dengan bawahannya. Mengetahui apa yang dibutuhkan oleh bawahan dengan begitu bawahan pun tidak akan merasa seperti objek yang hanya dibutuhkan tenaga dan pikirannya saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga 2008. *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta
Anoraga dan Suryati 2005. *Perilaku Keorganisasian*, Jakarta: PT Dunia Pustaka

- As'ad, 2005. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4.* Yogyakarta : Liberty
- Cahyono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Davis, 2005. *Human Behavior at Work. Organizational Behavior, Mc Graw-Hill Inc.,* New York
- Dessler 2006. *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga,* Jakarta: Erlangga.
- Dharma 2005. *Manajemen Kinerja,* Jakarta : Penerbit: Pustaka Pelajar
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS,* Semarang : Badan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, 2009. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua,* Yogyakarta : BPFU UGM
- Husein Umar, 2011. *Metodologi Penelitian.* Jakarta : Gramedia Pustaka Umum,
- Luthan 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh,* Yogyakarta : Penerbit Andi
- M. Singarimbun dan S. Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Mangkunegara 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Refika Aditama
- Muhaimin 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja". *Jurnal PSYCHE. Vol. 1 No. 1, Desember 2004.* Palembang: Universitas Sumatera Utara
- Munir 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern.* Surabaya: Erlangga,
- Phalestie 2007. *Prestasi Kerja,* Jurnal Psikologi.
- Ranupandojo, 2006. *Manajemen Personalia, Edisi Keempat,* Yogyakarta : STIE YKPN:
- Robert L. Mathis dan John H. Jakson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1,* Jakarta : Ghalia. Indonesia,
- Samsudin, 2008. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sariyathi 2007. Prestasi kerja karyawan suatu kajian teori). *Buletin studi ekonomi. Volume 12 Nomor 1 . Jurusan Manajemen*
- Siagian 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga,* Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun dan Effendi, 2008. *Metode Penelitian Survai, Cetakan. Kedelapanbelas,* Jakarta : Penerbit Pustaka LP3ES
- Sinungan, 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana,* Jakarta : Penerbit Bumi. Aksara
- Soekidjan, 2012. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi. Bagian Dari Kita.* Jakarta : Penerbit Bumi. Aksara
- Stephen P. Robins 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh.*

- Jakarta: PT Indeks Kelompok
Gramedia.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian
Kuantitatif dan Kualitatif*.
Yogyakarta : CV. Andi
- Susilo Martoyo, 2004. *Pengetahuan
Dasar Manajemen dan
Kepemimpinan*.
Yogyakarta: BPFE
- Thoha 2005. *Perilaku Organisasi*.
Jakarta: PT Rineka Cipta
- Umar, 2005. *Evaluasi Kinerja
Perusahaan*. Jakarta :
Gramedia Pustaka Utama.