

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. GLORA KARYA MAKMUR DI BAWEN  
KABUPATEN SEMARANG.

Oleh :

Johan Arifin Ariyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang. Obyek penelitian di PT Glora Karya Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi barang. Dalam melaksanakan kegiatannya PT Glora Karya Makmur mendistribusikan coca-cola berdasarkan deliveri order yang diberikan oleh pihak coca-cola ke sales centre sales centre tersebut.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang yang berjumlah 73 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 68 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji Hipotesis menggunakan F statistik untuk menguji pengaruh variabel secara simultan serta t statistik untuk menguji koefisien regresi parsial. Selain itu semua variabel telah di uji dengan uji Normalitas, uji Heteroskedastitas dan uji Autokorelasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan.

## **I. LATAR BELAKANG MASALAH**

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan di tentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Susilo martoyo, 2003:115),. Sedangkan Robbins (2007) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Menurut budi setiyawan dan waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat di tumbuhkan 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 di mulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil

pekerjaan itu (Budi setiyawan dan waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat terwujud adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang di arapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Menurut Budi Setyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Heidjrachman dan Husman, (2002:15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah”. Adapun indikatornya ialah : penggunaan waktu secara efektif, ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, dan datang dan pulang tepat waktu.. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawan seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009).

Selain disiplin kerja yang baik, budaya organisasi juga merupakan faktor penunjang dari kepuasan kerja di suatu perusahaan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Menurut Mas’ud (2004), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Selain disiplin kerja yang baik dan budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor penunjang dari kepuasan kerja di suatu perusahaan. Menurut Hakim (2006) motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam

diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugasnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran

Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang dalam bidang pabrik dan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah PT. Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang. PT. Glora Karya Makmur adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi barang. Dalam melaksanakan kegiatannya PT. Glora Karya Makmur mendistribusikan produk Coca-Cola berdasarkan deliveri order yang di berikan oleh pihak Coca-Cola ke slaes centre sales centre tersebut. Dengan demikian, maka karyawan dituntut harus menunjukkan kinerja yang optimal. Jumlah seluruh karyawan PT Glora Karya Makmur berjumlah 80 Karyawan.

### **Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini disajikan untuk memberikan gambaran isi dari bab I sampai bab V. Sistematika penulisan yang ada dalam skripsi ini, yaitu : Pada bab I adalah pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Selanjutnya pada bab II adalah tentang landasan teori yang memuat uraian tentang teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis yang akan diajukan. Selanjutnya pada bab III tentang Metode Penelitian yang berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan analisis data, selanjutnya pada bab IV mengenai data penelitian, gambaran umum responden,

struktur organisasi perusahaan, data penelitian, pengujian hipotesis serta analisis data dan pembahasan, dan yang terakhir adalah penutup pada bab V yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang ingin dijelaskan oleh penulis.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kepuasan Kerja**

Menurut Anoraga (2005,81) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologi. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003:101).

### **B. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah fungsi kooperatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Malayu, 2009 : 194-198). Pengertian disiplin kerja menurut Keit Davis (2008) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standard". Budaya Organisasi

Seperti halnya pengertian kedisiplinan, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004). Lebih lanjut Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

### C. Motivasi Kerja

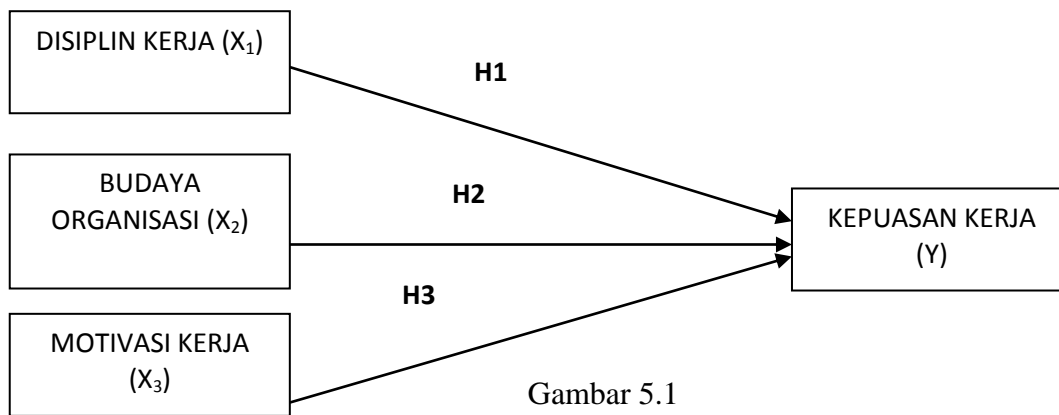
Menurut Gibson dkk. (2003: 93) bahwa motivasi adalah suatu kajian yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan.

Gibson juga menyatakan motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono. 2005:51).

Berdasarkan pemikiran di atas dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran seperti gambar :



Gambar 5.1  
Kerangka konseptual (Pemikiran)

Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### III. Metode Penelitian

#### A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Glora Karya Makmur yang berjumlah 80 karyawan. Yang terdiri dari 73 karyawan tetap dan 7 karyawan outsourcing.

Metode yang umum digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode Sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2011).

n = Jumlah sampel

n = 80 karyawan

#### B. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data subyek yakni berupa respons tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dielaborasi dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Untuk itu, sumber data penelitian ini adalah data primer (Anwar Sanusi, 2009:403). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan karyawan yang diperoleh melalui kuesioner tentang disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja. Sedangkan data sekunder dilakukan dengan mengutip kutipan-kutipan, data informasi yang didapat dari PT Glora Karya Makmur, internet dan jurnal-jurnal terdahulu.

#### C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui Kuesioner.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Reliabilitas

Pengujian yang dipakai adalah *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Berikut hasil pengujian reliabilitas



yang dilakukan terhadap variabel motivasi, disiplin kerja, pemberian insentif dan kinerja pegawai.

Tabel 4.11

Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,717 >0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,671 >0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,840 >0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,888 >0,6	Reliabel

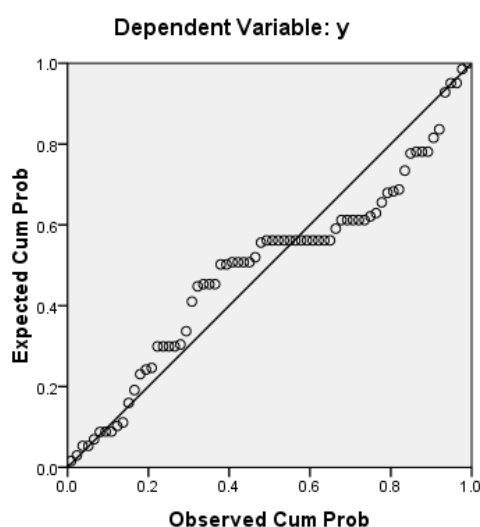
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan, setiap *cronbach alpha* dari masing-masing indikator lebih besar disbanding standar reliabilitas, hal ini menunjukkan indikator dari variabel disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normalitas data menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal p- plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data distribusi normal.

Selain itu dapat pula dilakukan dengan menggunakan dengan Uji statistik non-parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogrov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

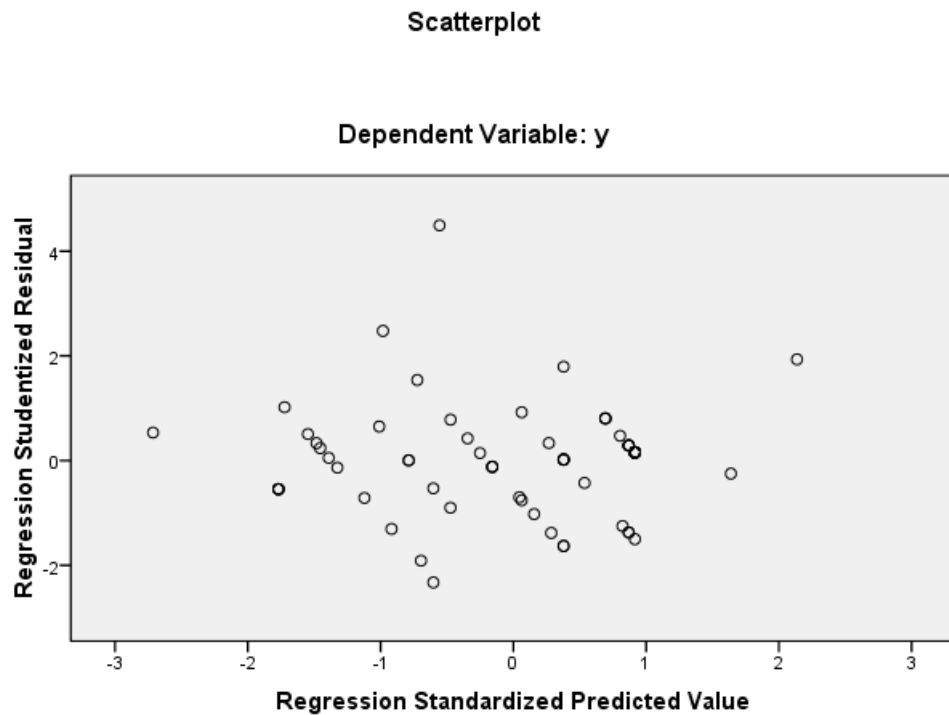
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59806897
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.132

Kolmogorov-Smirnov Z	1.170
Asymp. Sig. (2-tailed)	.129
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Dari tabel diperoleh nilai 1,170 dengan tingkat sig = 0,129 yang  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel dalam penelitian jni berdistribusi normal.

### Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3  
 Uji Heterokedastisitas  
 Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Grafik scatterplot memperlihatkan bahwa bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Multikolonearitas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

. Untuk hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.13 :

Tabel 4.13  
 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin_kerja	.300	3.333

budaya_organisasi	.399	2.509
Motivasi kerja	.376	2.659

Sumber: Data Primer yang Dio

Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah multikolinearitas karena tidak ada hubungan korelasi antar variabel bebas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Proses analisa regresi berganda menggunakan program SPSS dan untuk hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.:

Tabel 4.15  
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.572	.748		2.102	.039
Disiplin_kerja	.190	.070	.202	2.713	.008
Budaya organisasi	.648	.060	.701	10.872	.000
Motivasi_kerja	.079	.050	.104	1.573	.121

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai berikut.

$$Y = 0,202 X_1 + 0,701 X_2 + 0,104 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi disiplin kerja positif sebesar 0,202. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi positif sebesar 0,701. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan budaya organisasi maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja positif sebesar 0,104. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan kepuasan kerja maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

**d. Uji F**

Hasil uji – F antara disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.16  
Hasil Uji - F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Mode	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	201.091	3	67.030	179.252	.000 <sup>a</sup>
Residual	24.680	66	.374		
Total	225.771	69			

Predictors: (Constant), x3, x2,x1

Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Hasil uji – F = 179.252 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a4}$  yang menyatakan disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Uji – t

Hasil antara uji-t antara disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17  
Hasil Uji – t

Model	T	Sig.
(Constant)	2.102	.039
Disiplin_kerja	2.713	.008
Budaya organisasi	10.872	.000
Motivasi kerja	1.573	.121

Sumber: Data Primer yan,  
201414

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

### 1. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji – t disiplin kerja = 2,713 dengan sig.0,008. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a1}$  yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil uji – t budaya organisasi = 10,872 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ( $<$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menerima  $H_{a2}$  yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji – t motivasi kerja = 1,573 dengan sig.0,121. Tingkat signifikansi yang didapat lebih besar ( $>$ )  $\alpha = 0,05$ , sehingga menolak  $H_{a3}$  yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## V. SARAN DAN KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1 Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang. Hal ini berarti variabel disiplin kerja naik maka kepuasan kerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila disiplin turun maka kepuasan kerja karyawan akan turun pula.
- 2 Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang. Hal ini berarti variabel budaya organisasi naik maka kepuasan kerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila budaya organisasi turun maka kepuasan kerja karyawan turun juga.
- 3 Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang. Hal ini berarti bahwa sekalipun hasilnya positif tetapi motivasi kerja tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi, walaupun pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya maka tidak akan banyak mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri di karenakan adanya faktor lain yang mempengaruhi, seperti para karyawan tersebut memang berwatak keras maupun alasan lainnya.



- 4 Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi, budaya organisasi dan motivasi yang lebih tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Glora Karya Makmur di Bawen Kabupaten Semarang.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pada variabel disiplin kerja, indikator terkecil adalah karyawan selalu berusaha rapi dalam berpakaian, maka perusahaan harus menghimbau agar karyawan dapat berpakaian rapi dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Pada variabel budaya organisasi, indikator terkecil adalah para karyawan bersedia mengikuti organisasi di perusahaan agar menghasilkan sesuatu yang bermanfaat agar dapat di aplikasikan di kehidupan bermasyarakat, maka perusahaan harus menghimbau karyawan dalam pelaksanaan organisasi di perusahaan khususnya yang berhubungan dengan masyarakat agar dapat bermanfaat.
3. Pada variabel Motivasi kerja, indikator terkecil adalah karyawan dapat bekerjasama dengan tim, maka perusahaan harus menghimbau karyawan agar dapat bekerjasama dengan tim agar dapat membangun rasa solidaritas sesama antar karyawan.

## Daftar Pustaka

- Arimbawa, I Kadek Mei. Dan, Dewi, A.A Sagung Kartika., 2013. ” Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali”. Universitas Udayana Bali, Indonesia.
- Aritonang, K. T. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru, dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur, Vol. IV, No. 4, hal: 2-3
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Baron dan Kenny (1986), *The Relationship Between Personality Characteristic: Organizationl and Job Performance*, Journal Applied Psychology. 71, 2, 366-373.

- Bagus, Bambang H. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Surabaya". **Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis**, Vol.3, No. 2, Oktober 2012, 223-235. ATKP Surabaya. Jawa Timur.
- Brahmasari, ida ayu, suprayetno, Agus. 2008." Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". **Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan**, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135. Universitas 17 Agustus Surayaba. Jawa Timur.
- Baron dan Kenny (1986), *The Relationship Between Personality Characteristic: Organizationl and Job Performance*, Journal Applied Psychology. 71, 2, 366-373.
- Davis, Keith, and W. Newstroom. 2008. *Human Behaviour at work, Organization Behaviour*, Mc. Grow Hill, Singapura
- Dhania, dini rama. 2010. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus)". Jurnal Psikologi Volume I, No 1, Desember 2010". Universitas Muria Kudus, Jawa Tengah.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, Sudibya, I Gde Adnyana, Utama, I Wayan Mudiarta. 2012."Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." **Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan** Vol. 6, No. 2 Agustus 2012. Universitas Udayan. Bali.
- Djamaludin, Musa. 2009."Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". **DIE – Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen** Volume 5 Nomor 2. Januari 2009. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Jawa Timur.
- George, J. M. & Jones, G. R., 2005, *Essentials of Managing Organizational Behavior*, 4th ed., New Jersey: Upper Saddle River.

- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegor. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu SP, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Keenan, A., & Newton, T.J. (1984). *Fractration in Organizations: Relationship to role stres Chinate, and Psychological Strain*. Journal of Occupational Psychologi. 57, 57-65.
- Matthews, Virginia. 2006. *Searching For Job Satisfaction*. Liverpool Hope University (Online), Inggris. Available from: URL:  
<http://www.media.com/searchCRM/downloads/CallCentreFDch17.pdf>.
- Mamik. 2009. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian operasional pada tiga (3) Perusahaan Industri Kertas di Jawa Timur*, Vol. 7 No. 2, Malang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Mangkunegoro, A.A. Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Panggabean, M.S., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Restuningdiah, nurika. 2009." Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional". **Jurnal Ekonomi dan bisnis**, tahun 14. Nomor 3, nopember 2009". Universitas Negeri Malang, Jawa Timur.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode penelitian bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

- Suparjo. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau". **Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan Tahun IV** No.12, Juli 2014 : 283-294. Universitas Riau. Riau.
- Susanty, Aries, Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)". **J@TI Undip**, Vol VII, No 2, Mei 2012. Universitas Diponegoro. Semarang, Jawa Tengah.
- Tika, H. Moh.P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Toha, Miftah, 1993, *Perilaku Organisasi*, Rajawali Press, Jakarta.
- Umar, Husein, 2008, *Desain Penelitian, MSDM dan Perilaku Pegawai*, Rajawali Pers, Jakarta.