

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Diajukan Oleh :

ELINAULFA

F. 100 110 159

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Diajukan Oleh :

ELINAULFA

F. 100 110 159

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Diajukan Oleh :

ELINA ULFA

F. 100 110 159

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA**

Disusun Oleh :

ELINA ULFA
F 100 110 159

Telah disetujui untuk dipertahankan

Dihadapan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Psikolog

03 November 2015

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI
KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA**

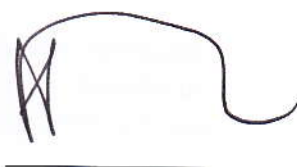
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

ELINA ULFA

F100 110 159

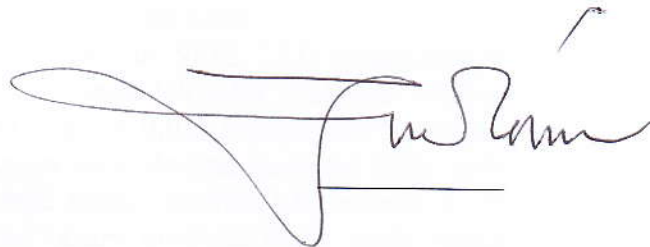
Penguji Utama

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si. Psikolog



Penguji Pendamping I

Drs. Moh. Amir M. Si. Psikolog



Penguji Pendamping II

Dra. Partini M. Si. Psikolog

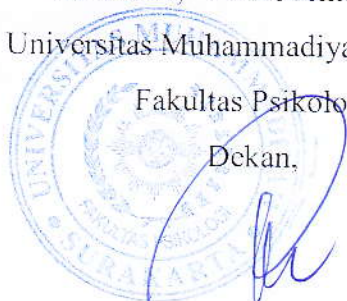


Surakarta, 10 November 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



Taufik, M.Si, Ph.D

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT PLN (Persero) APJ SURAKARTA**

Elina Ulfa

Susatyo Yuwono

ulfaelina@yahoo.com

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. Hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*, sebanyak 60 orang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat ukur skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 15.0 menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,523 dengan signifikansi = 0,000 ; ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Variabel motivasi kerja mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 87,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti motivasi kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (positif). Variabel konsep diri mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 87,75 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 72,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek penelitian tergolong tinggi (positif). Sumbangan efektif dari kedua variabel ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,273$ yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 27,3% dan 72,7 % sisanya dipengaruhi faktor lainnya diluar variabel kepuasan kerja.

Kata kunci: *motivasi kerja, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan perusahaan, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. PT PLN (Persero) APJ Surakarta sebagai penyedia layanan energi listrik bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan kualitas dalam proses kerjanya dan proses pelayanan terhadap masyarakat, sehingga masyarakat sebagai konsumen akan merasa terpuaskan.

Perusahaan milik BUMN yaitu PT PLN juga dinilai kurang memberikan motivasi pada karyawannya. Pernah dilakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2009 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa. Namun pada tahun 2009 hasil penilaian kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Bali dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat kurang potensial, hal ini disebabkan karena kurangnya upaya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti

kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan (Prabasari. 2013)

Menurut Hodges dan Luthans dalam (Ana, 2012) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif, dan merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Harry, 2013) Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan.

Motivasi dibutuhkan oleh semua karyawan termasuk karyawan di PT PLN (Persero) APJ Surakarta, dalam melakukan pekerjaan dan kewajibannya karyawan diharapkan mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi tentunya apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi tidak akan

dapat menghasilkan kinerja yang baik. Untuk mampu menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi karyawan tentu mempunyai tujuan dan hasil dari apa yang telah dilakukan. Salah satunya pencapaian tujuan perusahaan dan kepuasan yang didapat karyawan dalam perusahaan tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Yeyen, 2007) Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Malang dalam penelitiannya, terdapat korelasi atau hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Artinya, jika karyawan memiliki nilai kepuasan kerja tinggi juga diikuti dengan semangat motivasi kerja yang tinggi pula, atau ketika karyawan merasakan tingkat kepuasan sedang, maka juga diikuti dengan tingkat motivasi kerja yang sedang dan seterusnya.

Anoraga (2009) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja yaitu:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan. Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi. Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri. Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang

terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan. Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Milton (As'ad, 2002) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

- a. Karakteristik individu. Sebelum proses motivasi kerja terjadi yaitu adanya kebutuhan kemudian diarahkan pada tujuan. Individu harus memiliki kapasitas dan factory yang dibutuhkan, dalam hal ini motivasi merupakan suatu hal yang akan dilakukan.
- b. Karakteristik pekerjaan. Apa yang dilakukan individu mempengaruhi motivasi, beberapa pekerjaan merupakan pekerjaan yang rutin dan sebagian lagi lebih bervariasi, sama-sama berperan terhadap motivasi dalam bekerja.
- c. Karakteristik lingkungan. Lingkungan kerja terbagi dalam dua bagian yaitu lingkungan kerja yang sesungguhnya terdiri dari teman kerja, supervisor dalam organisasi yang meliputi system imbalan, fleksibilitas dan inovasi.

Greenberg dan Baroon (dalam Sulistyono 2010) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Harry, 2013) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih

antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Loeke (dalam Sule, 2002), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Kartono (2004) juga mengemukakan pendapatnya dalam menggolongkan beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

- a. Aspek finansial dan jaminan sosial antara lain jaminan kesejahteraan karyawan, yang diantaranya meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya.
- b. Kondisi dan lingkungan fisik kerja: berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara,

penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- c. Kesempatan untuk maju dan berkembang : dalam hal ini karyawan merasakan adanya kemungkinan untuk naik pangkat dan jabatan, serta keahlian dan pengalaman yang di dapatkan dari instansi dan perusahaan.
- d. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi: minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, sejauhmana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Gaji, jumlah yang diterima meliputi besarnya gaji, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan.
- c. Pengawasan, yaitu termasuk didalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

- d. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir.
- e. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama pegawai.
- f. Kondisi lingkungan kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana seperti pengelolaan limbah, panduan keselamatan kerja dan sebagainya.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka hipotesis yang telah diajukan yaitu ‘Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta’ artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan, begitupula sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta.

Sebanyak 60 orang. Menggunakan teknik pengambilan sampel *kuota sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dari Pearson maka diperoleh hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,523 dengan signifikan (p) = 0,000 < 0,01, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hubungan positif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta. Dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Surakarta.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu kepuasan kerja yang

didapatkan oleh karyawan misalnya aspek finansial, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, dan aspek psikologis. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong tingginya motivasi kerja sehingga karyawan akan memiliki kedisiplinan, imajinasi, kepercayaan, daya tahan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nancy (2007) dimensi nilai-nilai kepuasan kerja selayaknya menjadi perhatian dan diciptakan secara harmonis oleh perusahaan, terhadap karyawannya. Karena hal demikian, disamping mampu memberikan kenyamanan dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas-tugasnya. Juga akan mampu menumbuhkan motivasi kerja positif bagi karyawan. Dengan kata lain untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam sebuah perusahaan haruslah terlebih dahulumpang diciptakan aspek-aspek kepuasan kerja terlebih dahulu untuk semua karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis diketahui kepuasan kerja mempunyai rerata empirik sebesar 87,75 dan rerata hipotetik sebesar 72,5 yang berarti kepuasan kerja pada subjek tergolong tinggi. Kategori tinggi disini dapat diartikan subjek sudah mendapatkan kepuasan kerja yang didapat dari perusahaan berupa aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kartono (2004) Aspek finansial dan jaminan sosial, Kondisi dan lingkungan fisik kerja, Kesempatan untuk maju dan berkembang serta Aspek Psikologis. Individu yang mendapatkan jaminan kesehatan, gaji yang sesuai dan merasakan ketentraman saat bekerja akan merasakan kepuasan yang didapat sehingga akan mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Robbin (2003), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, tingkat kepuasan tinggi ditunjukkan dengan sikap positif sedangkan ketidakpuasan ditunjukkan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sehingga dari

pendapat tersebut, kepuasan kerja yang didapatkan memunculkan sikap positif, dapat digunakan sebagai alat untuk mengendalikan fungsi-fungsi organisasi yang diharapkan dapat merubah kinerja dan menghasilkan motivasi yang semakin tinggi.

Variabel motivasi kerja memiliki rerata empirik sebesar 87,75. Rerata hipotetik skala motivasi kerja sebesar 72,5 yang berarti motivasi kerja pada subjek tergolong tinggi. Kondisi tinggi disini dapat diinterpretasikan bahwa subjek memiliki motivasi kerja yang tergolong tinggi sesuai aspek-aspek yang dikemukakan oleh Amri (2013) yaitu, Adanya kedisiplinan dari karyawan, Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, Kepercayaan diri, Daya tahan terhadap tekanan, dan Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan menjadi faktor penyebab motivasi kerja.

Berdasarkan kategorisasi skala kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat 31, 6% (31 orang) yang tergolong sangat tinggi kepuasan kerjanya ; 50% (50 orang) yang tergolong tinggi kepuasan kerjanya ; 18, 3% (18 orang) yang

tergolong sedang kepuasan kerjanya. Jumlah dan prosentasinya terbanyak menempati kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa subjek tidak terlepas dari kepuasan kerja yang berpengaruh positif bagi pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik yang berlaku dalam diri individu tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana yang akan mendorong motivasi kerja seseorang.

Berdasarkan kategorisasi skala motivasi kerja diketahui bahwa terdapat 21,7% (21 orang) yang tergolong sangat tinggi motivasi kerjanya ; 70% (70 orang) yang tergolong tinggi motivasi kerjanya ; 8,33% (8 orang) yang tergolong sedang motivasi kerjanya. Hal ini dapat diartikan bahwa subjek tidak terlepas dari motivasi kerja yang berpengaruh bagi pekerjaannya.

Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 72,7% (kepuasan

kerja) ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) sebesar 0,523. Berarti masih terdapat 27,3% faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja diluar variabel kepuasan kerja tersebut misalnya, jenis kelamin, masa kerja, jumlah tanggungan dan umur (Siagian, 2004). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pada karyawan, sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam menumbuhkan motivasi kerja, namun dalam hal ini peneliti tidak terlepas dari kesulitan dan kendala dalam melakukan penelitian. Kelemahan penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan hanya menggunakan skala sehingga belum mampu mengungkapkan aspek-aspek karakteristik kepribadian secara mendalam. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya perlu melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan

seluruhnya, dapat diambil kesimpulan bahwa Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja, yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah motivasi kerja pada karyawan. Dan tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil penelitian didapatkan sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 27,3 % dan 72,7 % sisanya dipengaruhi variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi motivasi kerja diluar variabel kepuasan kerja.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yaitu:

1. Bagi PT PLN (Persero) APJ Surakarta bagian SDM, diharapkan dari hasil penelitian ini bisa dijadikan pertimbangan dalam membuat pengaturan kebijakan, peraturan, melatih kedisiplinan dan tanggung jawab kerja agar memiliki motivasi

kerja yang tinggi dan bekerja lebih produktif dan nyaman.

2. Bagi subjek penelitian, dapat memberi masukan agar subjek bisa mempertahankan kepuasan kerja dengan cara menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta berusaha untuk maju dan berkembang dalam menjalankan tugas.

3. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan, hendaknya membedakan status kerja antara pegawai tetap dan outsourcing agar sesuai dengan hasil yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Amri, Sirli (2013) Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Sariwarna Unit II Boyolali. *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Anoraga, P. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, M. 2002. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty

Ekaningsih, A. N. 2012. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal*

ilmu-ilmu sosial. Vol.4 No. 1. Tarakan: STIEB

Kartono, K. 2004. Psikologi Sosial Untuk Perusahaan Dan Industri. Jakarta: CV Rajawali

Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi ke10. Yogyakarta : Andi

Murty, H. Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel remediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi. Vol. 1 No.1.* Madiun : UKWM

Nency, Y. F. N. 2007. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Malang: Fakultas Psikologi Universitas Negeri (UIN)

Prabasari, I gusti Agung. 2013. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) distribusi Bali. *Jurnal Manajemen Vol 2 No 4*

Robbin, P. Stepen. 2003. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I. Jakarta: PT. Prehallindo

Sule, E. 2002. Ketertarikan Antara Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Dengan Kinerja Perusahaan. Dalam Jurnal Akutansi Dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta

Utomo, S. B. 2010. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV BERKAT CIPTA KARYA NUSANTARA SURABAYA. *JAMPSP*. Vol.6 No. 3. Surabaya: STESIA