

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM

*(THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, JOB SATISFACTION, AND WORK
EXPERIENCE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT AT PT. PERTAMINA
(PERSERO) FUEL TERMINAL)*

Gerrit M. Pentury

*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura Ambon,
Indonesia*

Email: penturygm@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) untuk menganalisa Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru, 2) untuk menganalisa kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru, 3) untuk menganalisa pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru. Unit analisisnya adalah karyawan PT. Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru yang berjumlah 36 orang dari 116 jumlah populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan wawancara dengan menggunakan model kuesioner serta teknik observasi. Kuesioner berisi 18 item pertanyaan. Untuk menguji pengaruh digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian: 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM, 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM, 3) Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) to analyze Work Discipline on Employee Work Performance at PT. Pertamina (PERSERO) Aru Islands Regency Fuel Terminal, 2) to analyze job satisfaction on employee job performance at PT. Pertamina (PERSERO) Aru Islands Regency Fuel Terminal, 3) to analyze work experience on employee work performance at PT. Pertamina (PERSERO) Fuel Terminal Aru Islands Regency. The analysis unit is an employee of PT. Pertamina (PERSERO) Aru Islands Regency Fuel Terminal amounts to 36 people from 116 total population. Data collection techniques were conducted interviews using questionnaire models and observation techniques. The questionnaire contains 18 question items. To test the influence used, multiple linear regression analysis. Research results: 1) Work discipline has a positive and significant influence on the work performance of PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminals, 2) Job satisfaction has a negative and significant influence on the work performance of PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminals. Pertamina (Persero) Fuel Terminal, 3) Work experience has a positive



and significant influence on the work performance of PT. Pertamina (Persero) Fuel Terminal. Pertamina (Persero) Fuel Terminal.

Keywords: *Work Discipline, Job Satisfaction, Work Experience, Work Performance*

Received: 10-06-2022; Accepted: 29-06-2022; Published: 03-08-2022

1. PENDAHULUAN

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang diperoleh dari adanya kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang terlihat dari adanya peningkatan tingkat status seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja (Steers, 1984: 150). Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. (sinungan,2003:135) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. (simmora, 476)

Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu syarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak (As'ad, 2001). Bekerja pada suatu perusahaan dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada perusahaan itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya dibidang material, seperti: Sandang, Pangan, Papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat social, prestasi, kebutuhan psikologis dan intelektual. Apabila karyawan merasa puas atas pekerjaan, maka karyawan akan berusaha untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula (Siagian, 2004).

Selain kepuasan kerja,yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja,pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja,maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja,maka prestasi kerjapun akan meningkat.Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (experience is the best of teacher). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (sastrohadiwiryo, 2005: 163).

PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru wilayah maluku merupakan satu diantara refinery unit di tanah air, yang memiliki kapasitas produksi yakni 55.000 barrel/hari.PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru wilayah maluku ini bernilai strategis karena bisa memasok kebutuhan BBM di propinsi maluku.

Disiplin kerja PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru di berlakukan sistem kehadiran dengan menggunakan mesin finger print scan. untuk itu setiap karyawan yang bekerja di dalamnya wajib mentaati tata tertib jam kerja tersebut, serta melakukan finger print pada mesin finger print scan yang terpasang di lobby kantor utama TBBM Kabupaten Kepulauan Aru.

Masalah Disiplin kerja diantaranya di dalam PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru karyawan/pekerja sering tidak melakukan finger print scan

baik absen masuk kerja maupun pulang kerja. Karyawan tidak mampu mengemban tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan dan tidak dapat bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Oleh karena itu, karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru masih perlu dibina dalam hal tanggung jawab di pekerjaan.

Karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru tidak meliputi ketaatan terhadap jam masuk kerja, jam pulang kerja dan kehadiran di tempat kerja. namun karyawan sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya karena karyawan/pekerja tidak mempunyai tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan karena keahlian dan bakat karyawan masih rendah. di dalam PT.Pertamina(Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru karyawan/pekerja sering tidak mematuhi segala aturan yang diberikan oleh atasan. Contohnya seperti ketidak hadiran tepat masuk jam kerja dan pulang kerja serta keterlambatan masuk kerja sehingga kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Bagi karyawan yang belum terdaftar pada mesin finger print scan, dinyatakan mangkir, Dan hasil rekapitulasi kehadiran setiap bulannya akan di lakukan evaluasi untuk di jadikan acuan dalam penilaian performa/kinerja dan sistem remunerasi atau penggajian setiap pekerja. Disiplin kerja yang diterapkan dalam PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru mengacu kepada ketentuan perusahaan mengenai SDM yang profesional serta audit POSE mengenai ketepatan waktu masuk kerja yang berdampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru adalah: Jam masuk kerja normal/harian pukul 07.15 WIT. Jam pulang kerja normal/harian pukul 16.00 WIT. jam masuk kerja shift pukul 08.00-20.00 WIT. Jam pulang kerja shift pukul 20.00-08.00 WIT. Diwajibkan bagi seluruh pekerja agar mematuhi jam kerja kantor yang telah di tetapkan. Untuk meningkatkan efektifitas pelaksanaan jam kerja tersebut maka PT.Pertamina (persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru akan melakukan evaluasi setiap 3 bulan dengan ketentuan, pekerja /karyawan dengan catatan hadir tepat waktu lebih dari 98% akan mendapatkan Reward dan jika pekerja /karyawan kehadiran tepat waktunya kurang dari 60% akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan tertulis.

Masalah kepuasan kerja diantaranya didalam PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru karyawan/pekerja sering tidak berperan dalam organisasi karena karyawan tidak semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya karena karyawan tidak mempunyai partisipasi terhadap organisasi sehingga dapat menimbulkan ketidak puasan karyawan.

Didalam PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru kepuasan kerja karyawan sering terjadi ketidakpuasan terhadap pekerjaan sesuai kebutuhannya. Karena karyawan tidak selalu merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan memiliki. Yakni: seperti; Gaji tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, dan selalu tidak merasa aman dalam bekerja.

Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. secara umum rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan semua tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

Di dalam PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru kepuasan kerja karyawan sebagai sikap karyawan pada pekerjaan karyawan sering menutup kesenjangan pengetahuan tentang ketidak puasan terhadap organisasi. Karyawan

sering tidak memanfaatkan dan memberikan pendapat atau ide-ide terhadap organisasi. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus baik pada tingkat pimpinan agar dapat dijadikan sebagai modal.

Kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya bagi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja karyawan rendah dan bahkan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dll. Dimana hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Untuk itu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan. Kepuasan Internal dan Eksternal merupakan hal yang perlu menjadi perhatian bagi perusahaan sehingga akan diketahui tingkat kepuasan dari karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Pengalaman kerja pada PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya.

Masalah Pengalaman Kerja diantaranya didalam PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru karyawan kurang bisa menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pengawas pekerjaan, dan karyawan tidak mampu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan.

Di dalam PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru karyawan tidak memiliki kemauan untuk bekerja karena pengalaman kerja karyawan sangat rendah dan karyawan merasa kesulitan sehingga karyawan tidak siap untuk menghadapi pekerjaannya namun karyawan harus dapat mengikuti training agar mencapai kinerja yang baik.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. sedang keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, Karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disamping berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, terdapat juga berbagai faktor yang sering digunakan dalam menilai atau mengukur disiplin kerja karyawan. Menurut Haries (2006: 21) "indikator disiplin kerja dapat diukur dengan variabel-variabel dibawah ini:

- a. Ketaatan pada peraturan
- b. Kepatuhan terhadap perintah pimpinan
- c. Kesanggupan menerima sanksi".

Menurut Gibson, dkk dalam Muhaimin (2004: 7) mengemukakan beberapa perilaku karyawan tidak disiplin yang dapat dihukum adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogokan secara ilegal.

Menurut Hasibuan (2007: 304) mendefinisikan Disiplin kerja adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Indikatornya adalah:

1. Mampu mengemban tugas merupakan suatu sikap seseorang karyawan yang mampu dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Tanggung jawab merupakan kebanggaan yang muncul ketika mendapat tanggung jawab dari pekerjaan sendiri, pekerjaan orang lain atau ketika mendapat tanggung jawab baru.
3. Ketaatan yaitu suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan dan ketertiban didalam organisasi.
4. Bakat dan keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.
5. Kepatuhan perintah atasan merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan karyawan/pekerja tunduk kepada perintah atau aturan yang berlaku.

2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000: 193) "kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Dari beberapa pengertian tentang kepuasan kerja di atas maka peneliti dapat menarik kesimpulan tentang pengertian kepuasan kerja yaitu suatu keadaan diri seorang karyawan yang berkaitan dengan emosional yang ia punyai untuk menentukan senang atau tidaknya ia dengan pekerjaannya.

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2000:196) "kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi".

Menurut Gilmer dalam As'ad (2003:114), faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Aspek sosial
4. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan
5. Fasilitas

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yang dapat dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan yang selanjutnya dalam penelitian ini akan dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan

1. Kepuasan karyawan terhadap gaji.
2. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan karyawan terhadap teman kerja.
4. Kepuasan karyawan terhadap fasilitas.
5. Kepuasan karyawan terhadap promosi jabatan.
6. Kepuasan karyawan terhadap keamanan kerja.

Menurut Handoko (2007: 201) mendefinisikan kepuasan kerja adalah derajat sejauh mana perasaan karyawan terhadap pekerjaan. Indikatornya adalah:

- a. Peran dalam organisasi merupakan adanya orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari jumlah subsistem yang saling berhubungan dan

saling tergantung, bekerja bersama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai.

- b. Pekerjaan sesuai kebutuhan yaitu agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan dapat dilaksanakan.
- c. Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan yaitu karyawan mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Organisasi sangat mendukung ide/pendapat karyawan merupakan salah satu karyawan yang memiliki potensi yang mungkin sangat menguntungkan dan dapat mendukung perkembangan perusahaan dengan baik. setiap karyawan mungkin memiliki ide-ide brilian yang ingin diungkapkan untuk kebaikan perusahaan.

2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984). Pengalaman Kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo 1984). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980).

Menurut Hamalik (2003) Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Indikatornya adalah:

1. Kepercayaan merupakan seseorang yang percaya diri dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tahapan perkembangan dengan baik, merasa berharga, mempunyai keberanian, dan kemampuan untuk meningkatkan prestasinya.
2. Kemauan adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
3. Keinginan merupakan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal.
4. Posisi adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi jabatan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

- a. Lama waktu /masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. (foster, 2001: 43).

2.4 Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja para karyawan merupakan bagian penting dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Penilaian adalah mekanisme yang baik untuk mengendalikan orang. misalnya karyawan menginginkan

promosi, kenaikan gaji, tempat kerja yang baik, dan sebagainya. oleh karena itu, apabila karyawan hendak memperoleh apa yang mereka inginkan, mereka juga harus memberikan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Hipotesis dalam penelitian ini

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja
3. Pengalamnan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Steers (1984) dalam Edy sutrisno mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja (Sutrisno, 2009)

Menurut Byar dan Rue (1984) Edy Sutrisno mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (effort), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/tak perception, yaitu; segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

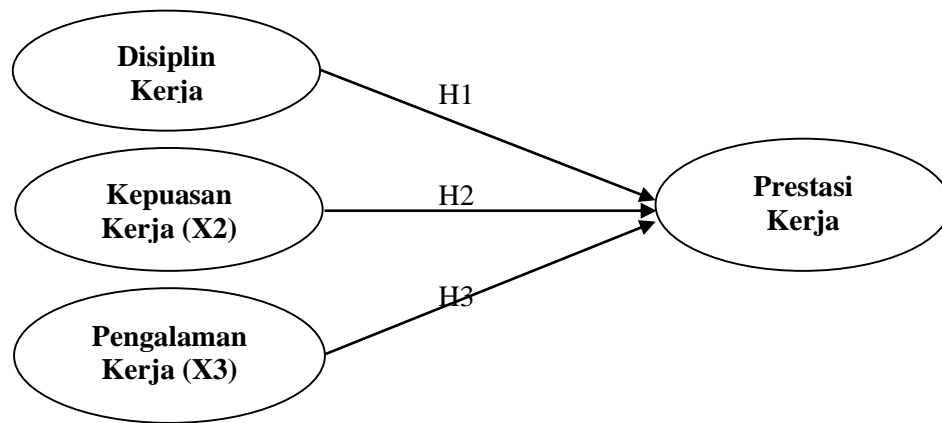
Menurut Hasibuan (2005: 106) prestasi kerja adalah kemampuan dari masing-masing karyawan yang di nilai berdasarkan faktor-faktor yang di anggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- a. Kecepatan dalam pekerjaan adalah kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya prestasi kerja.
- b. Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hasil kerja yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- c. Kualitas kerja yang dihasilkan adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
- d. Bekerja dengan rekan kerja merupakan sesuatu hal yang patut untuk karyawan/pekerja pelajari, karena suatu saat karyawan tidak akan mampu untuk bekerja sendiri bahkan karyawanpun membutuhkan bantuan dari rekan kerja untuk bekerja sama.
- e. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu, Mc, Cormick dan Tiffin (1974) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial (Sutrisno, 2009).

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiono (2005) kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dapat di lihat pada gambar 1.2, berikut:



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu variabel-variabel yang di teliti itu akan menjelaskan objek yang di teliti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiono (2004), pengertian dari populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini dimaksud dengan populasi adalah karyawan PT.Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru yang berjumlah 116 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2004), sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru yang berjumlah 116 orang.

Defenisi operasional variable yang digunakan Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3), dan Prestasi Kerja (Y).

Disiplin Kerja adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi (Hasibuan: 2007). Indikatornya adalah: Mampu mengemban tugas, Tanggung jawab, Ketaatan, Bakat dan keahlian, dan Kepatuhan perintah atasan

Kepuasan Kerja adalah derajat sejauh mana perasaan karyawan terhadap pekerjaan (Handoko: 2007). Indikatornya adalah: Peran dalam organisasi, Pekerjaan sesuai dengan kebutuhan, Mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan, dan Organisasi sangat mendukung ide/pendapat karyawan.

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang di miliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia (Hamalik: 2003). Indikatornya adalah: Kepercayaan, Kemauan, Keinginan, dan Posisi.

Prestasi kerja adalah kemampuan dari masing-masing karyawan yang di nilai berdasarkan faktor-faktor yang di anggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut (Hasibuan:2005:106). Indikatornya adalah: Kecepatan dalam pekerjaan, Keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kualitas kerja yang di dihasilkan, Bekerja dengan rekan kerja, dan Kecekatan mental.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda adalah proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi dimasa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang yang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil (Rinwan, Engos Achmad Kuncoro 2008).

Pengujian Instrumen. Langkah awal yang harus dilakukan sebelum analisis data

adalah analisis instrument penelitian. Pengujian dilakukan terhadap validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan atau kuisioner yang diajukan. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas item-item variabel penelitian yang diteliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa akurat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Simamora, 2004:172). Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2009:50).

Uji validitas yang digunakan adalah Korelasi Product Momen Pearson, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid jika nilai pearson correlation ≥ 0.30 (Sugiyono, 2004:126).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keajegan hasil pengukuran kuisioner. Kuisioner yang reliabel adalah kuisioner yang apabila dicobakan berulang-ulang kepada kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan metode *one shot* (Ghozali: 2009:46). Pengukuran dalam metode ini hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain. (mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan).

Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memiliki *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009:46) apabila nilai Alpha $< 60\%$ hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang tidak konsisten dalam menjawab. Dari hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena nilai Cronbach Alpha yang diperoleh seluruhnya lebih besar dari 0,6. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan intepretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.455	1.857

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R²). Nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

R square (R²) atau kuadrat R menunjukkan koefisien korelasi. Angka ini diubah ke bentuk persen, artinya presentasi sumbungan pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Nilai R² sebesar 0,507 artinya presentasi sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini.

Tabel 2. Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-12.160	8.180		-1.487	.148
1	TotalX1	.968	.396	.447	2.445	.021
	TotalX2	-1.603	.445	-.799	-3.598	.001
	TotalX3	2.483	.472	.904	5.261	.000

Sumber : Data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.445 dan nilai signifikan sebesar 0,021. hal ini menunjukkan bahwa sig. 0,021 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima, sehingga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -3,598 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Variabel pengalaman kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 5,261 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0,05 yang artinya hipotesis diterima, sehingga pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama (H₁) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru. Hal ini di tandai dengan Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung = 2.445 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian tersebut membuktikan secara statistik bahwa hipotesis pertama di terima.

Dalam variabel disiplin kerja indikator ketaatan memiliki presentase yang paling tinggi yaitu 87.5%. Ini membuktikan bahwa PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tampak dari sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sementara itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru juga memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi dengan presentasi indikator kecekatan mental dan bekerja dengan rekan kerja memiliki presentasi yang tinggi yaitu 84,4%.

Tingginya presentasi disiplin kerja diatas mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal demikian disebabkan karena disiplin kerja dapat memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan aturan-aturan dan tata tertib, mampu mengemban tugas, bertanggung jawab dan patuh terhadap perintah atasan. Pendapat ini sejalan dengan Bedjo Siswanto (1987) yang menyatakan bahwa tujuan diadakannya disiplin kerja antara lain sebagai usaha tindak lanjut agar para karyawan mampu memperoleh tingkat prestasi yang sesuai dengan harapan-harapan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Th.Ninik Sri Harmini (2007).

4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru

Dari hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru. Hal ini di tandai dengan Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung = -3.598 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja, maka tidak berarti pula bahwa prestasi kerja ikut menurun. meski demikian hipotesis kedua masih dapat diterima.

Deskripsi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yang dilihat dari presentasi indikator, namun tidak sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan berpengaruh negatif yang mana keempat indikator menunjukkan pengaruh yang positif antara lain indikator pertama dari variabel kepuasan kerja yaitu organisasi sangat mendukung ide atau pendapat karyawan 84,4%. Tingginya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut bisa dilihat dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara semua pemimpin dengan semua karyawan. Sementara itu secara umum hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru juga memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi dengan presentasi indikator kecekatan mental dan bekerja dengan rekan kerja memiliki presentasi yang tinggi yaitu 84,4%.

Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan karyawan khususnya tentang kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap yang tercermin dari tindakan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut mampu memberikan kesenangan dan mampu memenuhi harapan-harapan yang ingin dicapai oleh para karyawan tersebut, sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi kerja yang baik akan mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini disebabkan karena karyawan tersebut menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi yang berhasil mereka capai. Pendapat ini sejalan dengan Usmara (2006) yang menyatakan bahwa karyawan lebih senang dengan kelebihan penghargaan daripada kurangnya penghargaan, sebab jika karyawan merasakan bahwa penghargaan yang diberikan kurang maka mereka akan mengalami ketidakpuasan, sehingga hal ini menyebabkan prestasi karyawan tersebut menurun. Th.Ninik Sri Harmini (2007).

4.4 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru. Hal ini di tandai dengan Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pengalaman Kerja (X_3) menunjukkan nilai t hitung = 5.261 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Deskripsi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru memiliki banyak pengalaman kerja dilihat dari presentasi indikator kedua yaitu keamanan sebesar 84,4%.

Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tampak dari lamanya waktu karyawan telah bekerja di PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru dan lamanya laryawan telah bekerja pada bidang pekerjaan yang sama. Sementara itu secara umum hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Pertamina (Persero) Terminal BBM Kabupaten Kepulauan Aru juga memiliki prestasi kerja yang sangat tinggi dengan presentasi indikator kecekatan mental dan bekerja dengan rekan kerja memiliki presentasi yang tinggi yaitu 84,4%. Hal ini bisa dilihat dari kemampuan karyawan dalam memenuhi standar yang diminta dalam mengerjakan pekerjaan, kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah yang dapat menghambat pekerjaan, dan kemampuan untuk mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi dalam bekerja.

Tingginya tingkat pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal demikian disebabkan lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan (pengalaman kerja) akan membuat ketrampilan dan keahlian dari setiap karyawan bertambah. Bertambahnya ketrampilan dan keahlian inilah yang akhirnya akan menentukan prestasi kerjanya. Hal ini berarti semakin lama bekerja seorang karyawan dalam perusahaan maka karyawan tersebut akan semakin lebih memahami pekerjaannya dan menjadi lebih trampil serta ahli dalam bekerja sehingga prestasi karyawan tersebut menjadi lebih meningkat. Pendapat ini sejalan dengan Susilo Martoyo (1987), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan kecendrungan bahwa tenaga kerja yang masa kerjanya sudah lama akan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relative tinggi. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

5. KESIMPULAN

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM, dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable disiplin kerja menunjukkan nilai $t = 2,445$ dengan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$, dengan nilai signifikan dibawah $0,05$.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM, dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable kepuasan kerja menunjukkan nilai $t = -3,598$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, dengan nilai signifikan dibawah $0,05$.
3. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM, dapat dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable pengalaman kerja menunjukkan nilai $t = 5,261$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai signifikan dibawah $0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. S. Nitisemito, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta
- Asri.Marwan ,1986. *Pengelolaan Karyawan*.BPFE : Yogyakarta.Halaman 131.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri* . Yogyakarta. Akademi manajemen Perusahaan.
- As'ad. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Ke 4, Cetakan Ke-6. Yogyakarta: Liberty.
- Byars,Lloyd L,and Rue, Leslie W.,1984. *Human Resource Management* (Boston McGraw-Hill).
- Bellizzi, Joseph A, Ronald W Hasty. 2000. *The Effects of Hiring Decisions on The Level of*

- Discipline Used in Response to Poor Performance. Management Decision. Vol. 38, No. 3, p: 154.*
- Branham, Charles "Bud". 2010. *The Role of Discipline in Leading Safety Performance. Management Quarterly*; Vol 51, No. 2, ABI/INFORM Research, npg. 16.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1991, *Digital NCollection : jiunk pe/S1/eman/2005/jiunk pe – ns – s1 – 2005 – 31401251 – 2416 – tkw – hongkong – chapter 2. pdf.*
- Bill. Foster, 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Cottringer, William. 2003. *The abc's of employee discipline. SuperVision. Vol 64, No. 4, Halaman 5.*
- Cooper, R. (2000) *Getting Organised : A White Collar Union Responds to Membership Decline, Journal of industrial Relations, 43 (4) : 422-37.*
- Davis, Keith (1985) *Human Behavior at work : Organizational Behavior*. Halaman 366.
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta. Halaman 159.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr., (terjemahan Nunuk Ardiani), 2004, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses Jilid 1*, Edisi 8 Cetakan 1, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gilmer & As'ad, 2003. *Pengaruh Faktor-faktor Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Bidang SDM & Organisasi Surabaya*. Tesis (Dipublikasikan). Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamalik, 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali
- Heidjrachman, Ranupandojo, 1984. *Manajemen Personalia Yogyakarta* : BPFE
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Hani. T. Handoko, 2007, *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta
- Luthans, Fred. Umar, 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Muchdarsyah Sinungan, (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Meiwin Haries, (2006). *Pengaruh Kemampuan, Sikap Mental dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cottage di Pantai Panjang Bengkulu*. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Bengkulu: Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta.
- Muhaimin, (2004). "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja". *Jurnal PSYCHE. Vol. 1 No. 1, Desember 2004*. Palembang: Universitas Bina Darma.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Halaman 195.
- Miftah Thoha, (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana. Halaman 76.
- McCormick, Ernest. J. Tiffin, 1974, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson, 2002. *Human Resource Management (Australia : South – Western)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ketiga PT Remaja Rosdakarya Offset Bandung*.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia* : Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. (2000), " *Produktivitas Apa dan Bagaimana*" Jakarta : PT Bumi aksara.
- Nur, Nasution. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Prof. Dr. Raharjo, Trijoko, 1980. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba, Jakarta.
- Porter, L.W. Steers, R.M., Mowday, R.T., 1984, *Organizational Commitment Job*

Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, Journal of Applied Psychology

Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel*. Bandung : Alfabeta

Rinduwan, Enggos Achmad Kuncoro, 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.

Siagian, Sondang, P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, cetakan ke 3 : Desen