

*Kedisiplinan, Kepuasan dan Motivasi Kerja Merupakan Penunjang Bagi Para Karyawan Perusahaan Swasta
Berpendidikan Rendah untuk Meningkatkan Prestasi Kerja di Perusahaan*

**KEDISIPLINAN, KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA
MERUPAKAN PENUNJANG BAGI
PARA KARYAWAN PERUSAHAAN SWASTA
BERPENDIDIKAN RENDAH
UNTUK
MENINGKATKAN PRESTASI KERJA DI PERUSAHAAN
(STUDI KASUS PENELITIAN KUALITATIF DIVISI
PEMANCANGAN, PT. MODERN SURYA JAYA KRIAN
- SIDOARJO - JAWA TIMUR)**

Lilik Indrawati

Universitas Katolik Darma Cendika

ABSTRACT

The results of case studies on PT. Modern Surya Jaya Piling Division in Krian Sidoarjo East Java showed that employees with low education are less disciplined in terms of entry to and from work. The results of research in the field showed that the average employee who delayed between 5-8 people per day, and likely not the same person. Similarly, the lack of discipline in the use of work time is not optimal, no discipline in the use of fuel. The low education employees in general were satisfied with their current jobs, and tend not to want to change job, satisfied with his colleagues, as well as satisfied with the current leadership. The low education employees generally stated that they have sufficient income to meet basic needs, and will be even better if there is an additional income. They generally have not been able to meet the employment targets, particularly in terms of time. They also generally have not been able to think for the benefit of the company, which is considered only their personal interests

Keyword: *Performance, Employ Discipline, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Selain teknologi, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fenomena yang sering diperdebatkan dalam mengukur keberhasilan organisasi, khususnya di negara sedang berkembang. Pentingnya pendidikan tidak terlepas dari prestasi kerja di dalamnya. Permasalahannya, masih banyaknya para pekerja di Indonesia yang pendidikannya rendah, bahkan ada yang tidak pernah menikmati duduk di bangku sekolah, tetapi mereka tetap harus menghidupi dirinya dan keluarga mereka masing-masing. Dalam hal ini penulis ingin meneliti lebih lanjut tentang bagaimana para karyawan yang berpendidikan rendah ini meningkatkan prestasi kerja mereka?

Banyak faktor yang mendukung terjadinya peningkatan kinerja, antara lain: kedisiplinan, kepuasan dan motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2003: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja karyawan tersebut. Menurut Gibson (2000: 110) dalam Wibowo (2009: 331) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Menurut Rosida (2009: 235-236) motivasi yang diharapkan dari pegawai bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Fakta yang ada di masyarakat, khususnya pada Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya di Krian Sidoarjo Jawa Timur, berdasarkan kacamata peneliti, prestasi kerja para karyawan masih kurang maksimal, hal ini terlihat waktu kerja para karyawan yang masih tersisa, atau waktu tidak dipergunakan dengan baik. Uraian di atas mendorong peneliti untuk melakukan suatu penelitian kualitatif guna mendapatkan jawaban apakah kedisiplinan, kepuasan dan motivasi kerja benar merupakan penunjang bagi karyawan perusahaan swasta berpendidikan rendah untuk meningkatkan prestasi kerja di perusahaan, dengan menggunakan studi kasus pada Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya di Krian Sidoarjo Jawa Timur.

TINJAUAN LITERATUR

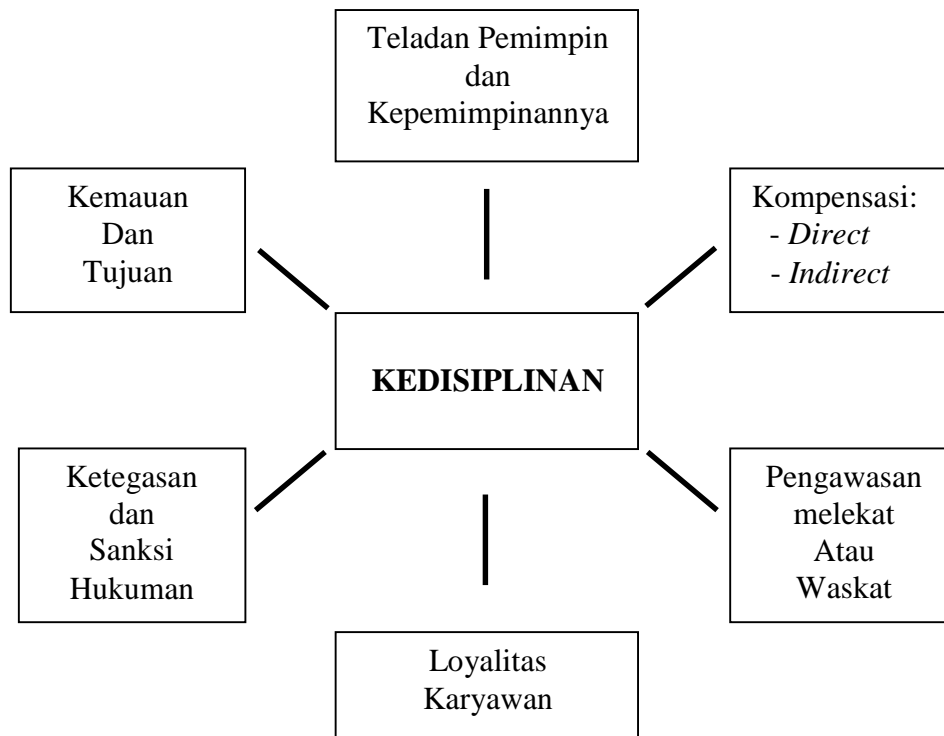
Disiplin Kerja

Disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Rosidah, 2009: 290). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin sebagaimana diterangkan oleh Simamora (2006: 114) dalam Rosidah (2009: 291), menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarang, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Klingner (1985) dalam Rosidah (2009: 294) menjelaskan tindakan disiplin merupakan suatu pengurangan atau penurunan atau pemotongan yang dipaksakan oleh atasan dalam hal imbalan organisasi karena suatu sebab. Konsep kedisiplinan dapat dilihat pada Gambar 1.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003: 193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil kerja atau kinerja yang optimal. Menurut Simamora (2006:611) tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya perusahaan dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian kinerja atau performa kerja yang tinggi bagi individu bersangkutan dan bagi perusahaan.

Gambar 1
Konsep Kedisiplinan



Sumber: Hasibuan (2003: 201)

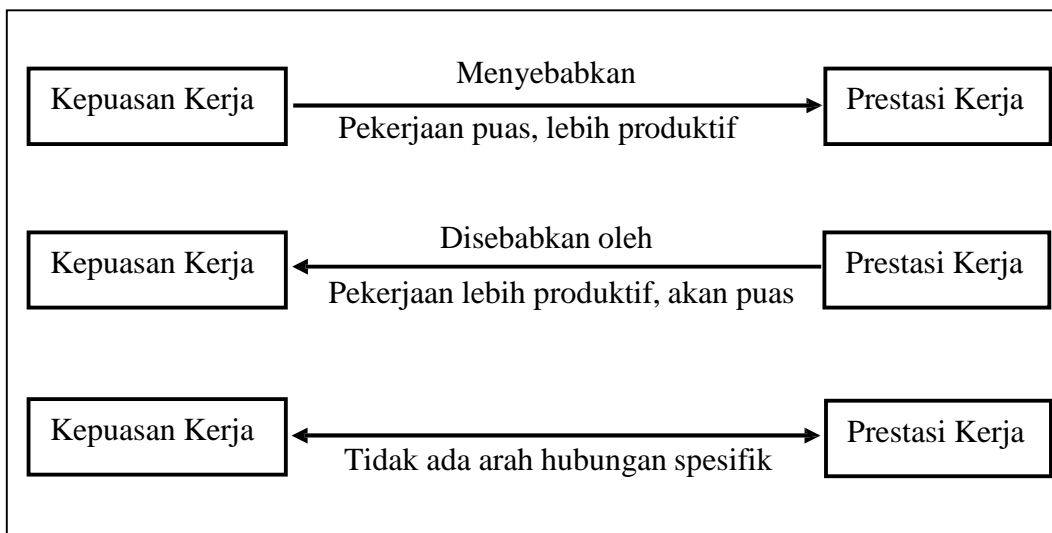
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi temu antara balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Gibson et al. (1994) "Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya". Menurut Handoko (1996) "Kepuasan kerja adalah emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka". Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2001: 30) "Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Rosidah (2009: 237) kepuasan kerja tampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Jika kemauan untuk bekerja tinggi yang disertai dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut. Menurut Gibson (2000: 110) dalam Wibowo (2009: 331) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja.

Gambar 2
Hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja



Sumber: Gibson et al. (2000: 110) dalam Wibowo (2009: 332)

Motivasi Kerja

Menurut Hariandja (2009: 322) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motif yang sangat kuat akan membentuk usaha yang keras. Selanjutnya, usaha memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor (motif) yang mendorong

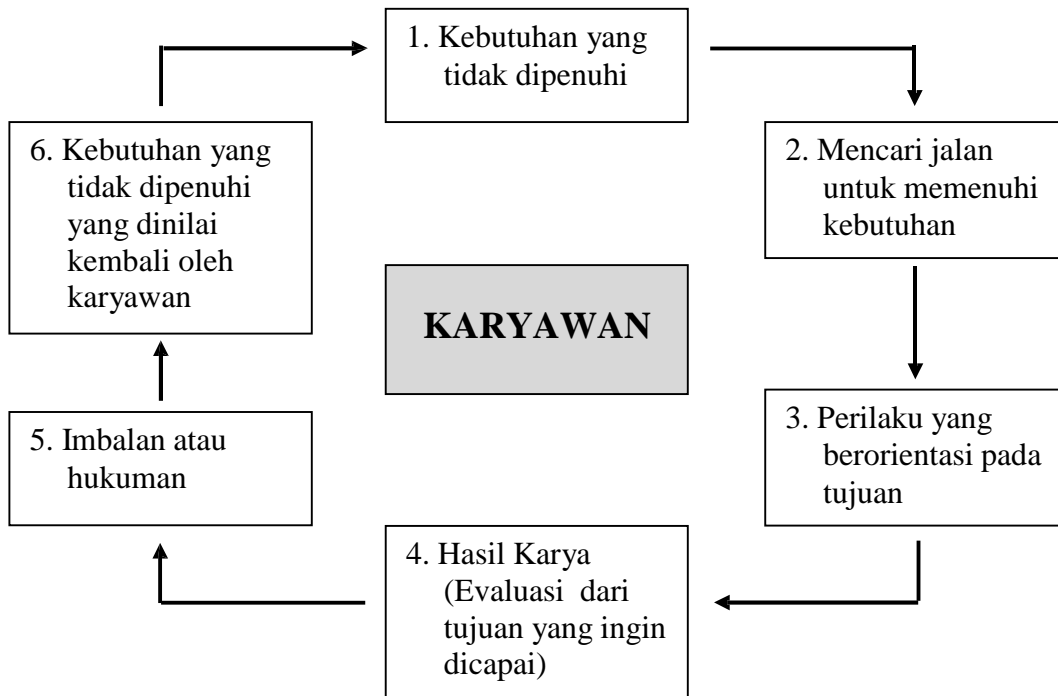
orang berperilaku tertentu, yang dapat dilakukan dengan misalnya memberi imbalan, menciptakan persaingan, melatih, menasihati, dan lain-lain.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (1997) dalam Ardana et al. (2009: 30) yang dimaksud motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Motivasi menurut Handoko (2009: 251) merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi menurut Winardi (2001: 132) adalah dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi menurut Gomes (1995: 138) dalam Rosidah (2009: 233) adalah keseluruhan proses pemberian dorongan/rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu usaha atau perilaku dengan suatu cara tertentu sebagai suatu pengekspresian dari kebutuhannya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Rosida (2009: 235-236) motivasi yang diharapkan dari pegawai bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi, dan sebaliknya. Menurut Victor Vroom dalam Hariandja (2009: 198) mengatakan bahwa salah satu unsur penting dalam motivasi adalah adanya kemungkinan bahwa seseorang dapat mencapai kinerja yang diharapkan, yang disebut dengan *expectancy*. Menurut pendapat McClelland (1961), Murray (1957), Miller dan Gordon (1970) dalam Mangkunegara (2009: 165) menyimpulkan bahwa "ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi". Artinya individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi, dan sebaliknya.

Gambar 3
Proses Motivasi : Pola Awal



Sumber: Gibson (1996) dalam Ardana et al. (2009: 31)

Prestasi Kerja

Mangkunegara (2001: 67) mengatakan istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Hariandja (2009: 195) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Hubungan antara Kedisiplinan, Kepuasan dan Motivasi dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa: "Kedisiplinan, kepuasan, dan motivasi kerja karyawan sangat mendukung meningkatnya prestasi kerja seorang karyawan", dalam hal ini adalah para karyawan Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya di Krian Sidoarjo Jawa Timur.

Jika karyawan disiplin, maka pekerjaannya akan segera selesai dengan baik, sehingga tidak ada komplain dari siapapun. Begitu pula jika karyawan merasa sudah puas dengan pekerjaannya saat ini, maka karyawan tersebut akan bekerja lebih giat lagi, dan jika karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang baik pula, maka semuanya itu akan meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan, yang berakibat meningkatnya pula prestasi kerja karyawan tersebut bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah kedisiplinan, kepuasan, dan motivasi kerja untuk menilai prestasi kerja para karyawan bagian Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya yang berpendidikan rendah di Krian Sidoarjo Jawa Timur. Jumlah responden berpendidikan SD berjumlah 70 karyawan dan SMP berjumlah 16 karyawan, sehingga total yang diteliti ada 86 karyawan.

Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kualitatif, yaitu penelitian berdasarkan fakta-fakta di lapangan, melalui tanya jawab dengan pimpinan atau Kepala Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo Jawa Timur, pertanyaan-pertanyaan pada para karyawan tujuan, peninjauan langsung di lapangan. Waktu penelitian 3 bulan, yaitu dimulai awal September sampai awal Desember 2011.

Identifikasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 42) dalam Tampubolon (2007: 90) variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai. Sedangkan identifikasi variabel didasarkan atas kajian teoritik sebagai acuan kerangka berpikir deduktif dan eksplorasi melalui kajian empirik untuk kesimpulan induktif. Sesuai dengan kerangka konseptual yang telah dipaparkan di atas, maka variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Kedisiplinan Kerja.
2. Variabel Kepuasan Kerja.
3. Variabel Motivasi Kerja.
4. Variabel Prestasi Kerja para karyawan berpendidikan rendah Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo Jawa Timur.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional pada masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja adalah menyangkut hal kesadaran dan kesediaan serta sanksi-sanksi seorang karyawan dalam mentaati semua peraturan kerja dan norma-norma sosial yang berlaku di Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo.
2. Kepuasan kerja adalah menyangkut hal yang merupakan gambaran atau keadaan yang positif atau menyenangkan yang diperoleh para karyawan Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo dari pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul atas imbalan yang disediakan dari pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh seseorang.
3. Motivasi Kerja adalah menyangkut hal dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para karyawan Divisi Pemancangan di PT. Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo., untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

4. Prestasi Kerja para karyawan di Divisi Pemancangan PT. Modern Surya Jaya Krian Sidoarjo adalah menyangkut suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Sampel

Menurut Silalahi (2003: 61) sampel harus diambil representatif, artinya mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode total *sampling*. Menurut Silalahi (2003: 79) metode total *sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, jumlah populasinya (karyawan yang berpendidikan SD sampai SMP) berjumlah 86 orang, dan menurut Teori Kurva Normal, sampel penelitian (n) minimal harus 30, oleh karena itu dalam penelitian ini karena jumlah populasinya terbatas maka penulis menggunakan sampel dari seluruh populasi yang ada.

HASIL PENELITIAN

Data Jumlah Seluruh Karyawan Devisi Pemancangan

Kedudukan	Jum.	Pendidikan					L/P
		S2	S1	SMU sederajat	SM P	SD	
Kepala Devisi	1	1	-	-	-	-	L
Staff Devisi	3	-	1	2	-	-	P
Kepala Pelaksana	5	-	2	3	-	-	L
Mekanik	5	-	-	2	2	1	L
Pengelasan	5	-	-	2	-	3	L
Sopir dan kenek	5	-	-	-	1	4	L
Karyawan pelaksana	75	-	-	-	13	62	L
Jumlah	98	1	3	9	16	70	

Hasil Analisis tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan

1. Pernyataan untuk jam masuk serta keluar harus tepat waktu, berdasarkan hasil peneliti di lapangan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang terlambat antara 5-8 orang per hari, dan orangnya tidak cenderung sama. Alasan dari keterlambatan: kebanyakan tempat tinggal di luar Krian, yaitu di Surabaya, sebagian lagi beralasan harus mengantar sekolah anak mereka terlebih dahulu, terlambat bangun karena malamnya lembur.
2. Selama penelitian dilakukan, ditemukan antara 2-3 orang karyawan tidur saat jam kerja, di ruang belakang, yang terdapat sebuah kamar tidur bagi karyawan yang diijinkan tinggal di perusahaan, dan cenderung orangnya berbeda. Sampai penelitian ini di tulis, sanksi yang diberikan hanya berupa teguran.
3. Bagi sopir dan kenek, adanya korupsi waktu. Contoh saat peneliti di lapangan, yaitu sopir diminta ke luar kota yaitu ke proyek di Surabaya, ditargetkan untuk pergi dan pulang paling lama 4 jam, kenyataannya sopir dan kenek bisa 12 jam, dengan berbagai alasan, sehingga biaya membengkak karena masuk lembur.
4. Penggunaan bahan bakar yang berlebih, disinyalir adanya pencurian bahan bakar saat di perjalanan, adanya kasus pencurian besi beton di proyek, adanya penggantian ban baru dengan ban bekas.

Hasil Jawaban dan Analisi tentang Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pada dasarnya, seluruh karyawan sudah mampu beradaptasi dengan cepat di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan rendah akan lebih cepat melakukan penyesuaian diri di lingkungan baru.
2. Pada dasarnya, karyawan sudah cocok dengan rekan kerjanya, Cuma ada 3 karyawan yang merasa tidak cocok dan ingin minta ganti rekan kerja atau tim kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah merasa sama-sama mereka mencari nafkah, sehingga lebih

mementingkan kebersamaan, tetapi rasa iri akan lebih besar jika ada dari mereka yang memperoleh perlakuan atau penghasilan lebih besar.

3. Pada dasarnya seluruh karyawan menyatakan sudah senang dengan pekerjaan saat ini, tanpa perlu menambah beban kerja, jika beban kerja bertambah maka mereka condong meminta imbalan tambahan pula yang sesuai.
4. Pada dasarnya karyawan menyatakan cara kerja pimpinan baik, dengan berlaku bijaksana, tetapi tidak bisa memberikan kebijakan tentang keuangan, karena harus melalui pusat terlebih dahulu.
5. Karyawan merasa senang jika ada tugas ke luar kota atau pulau, karena penghasilan biasanya lebih besar, tetapi kalau pekerjaan sepi, maka tidak ada tambahan gaji.

Hasil Jawaban dan Analisi tentang Motivasi Kerja Karyawan

1. 41 karyawan (47,7%) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi mereka adalah jika mereka mampu menghidupi keluarga mereka, khususnya untuk pangan saja sudah cukup, dan yang menyatakan cukup jika mereka mampu memberikan sandang, pangan ada 36 karyawan (41,9%), serta sisanya 9 karyawan (10,4%) menyatakan puas jika mampu memberikan sandang, pangan dan papan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan rendah, sudah merasa puas jika kebutuhan dasarnya terpenuhi.
2. Pada dasarnya mereka juga ingin memperoleh tambahan selain gaji, dan lembur yaitu berupa bonus bulanan atau tahunan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga ingin meningkatkan kebutuhannya.

Hasil tentang Prestasi Kerja Karyawan dari Pimpinan dan Peneliti di Lapangan

Target perusahaan dalam hal waktu tidak terpenuhi, banyak proyek yang selesainya tidak tepat waktu., dikarenakan pengiriman bahan ataupun alat berat terlambat datang, sehingga seharusnya mulai mengerjakan proyek lainnya, jadi ikut terlambat. Begitu pula karyawan tidak bisa kerja maksimal,, mereka merasa

dibutuhkan sehingga kalau diminta lembur, mereka meminta uang lembur dinaikkan, padahal sudah ada kesepakatan, hal ini terjadi kebanyakan jika proyek ada di luar pulau, sehingga dengan terpaksa dituruti, agar proyek bisa berjalan sesuai target.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan di atas, maka peneliti dapat mengambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah kurang berdisiplin dalam hal masuk dan pulang kerja. Hasil peneliti di lapangan menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang terlambat antara 5-8 orang per hari, dan orangnya tidak cenderung sama.
2. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah kurang berdisiplin dalam hal menggunakan waktu kerjanya, hal ini ditunjukkan dengan ditemukan antara 2-3 orang karyawan tidur saat jam kerja, di ruang belakang, serta sopir dan kenek menggunakan waktu berlebihan
3. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah kurang berdisiplin dalam hal menggunakan bahan bakar, bahkan secara logika tidak masuk akal, berani mencuri besi beton di proyek. Serta mengganti ban baru dengan ban bekas.
4. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah secara umum menyatakan puas dengan pekerjaan mereka saat ini, dan cenderung tidak mau pindah kerja, puas dengan rekan kerjanya, serta puas dengan pimpinan saat ini.
5. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah secara umum menyatakan bahwa penghasilan mereka sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, dan akan lebih baik lagi kalau ada tambahan penghasilan.

6. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah secara umum belum bisa memenuhi target kerja, khususnya dari segi waktu.
7. Hasil penelitian kualitatif menunjukkan bahwa para karyawan berpendidikan rendah secara umum belum mampu berpikir untuk kepentingan perusahaan, yang dipikirkan hanyalah kepentingan pribadi.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya sistem atau pembenahan sistem bagi mereka yang terlambat datang atau pulang lebih cepat, yaitu dengan diberlakukannya sanksi yang tegas dengan memotong gaji mereka jika melakukan lebih dari 2 kali, hal ini harus disosialisasikan.
2. Karyawan mulai diajarkan untuk membuat agenda kerja setiap harinya, yang akan dipergunakan untuk esok harinya, isinya tentang target pribadi. Dengan demikian tiap karyawan tidak ada lagi yang menganggur, tidur maupun menggunakan waktu kerja berlebihan.
3. Untuk penggunaan bahan bakar, dapat dilihat tahun pembuatan angkutan, sehingga dapat diberikan standar penggunaan bahan bakar untuk 1 liternya dapat diketahui kilometernya.
4. Pencurian di proyek sebaiknya langsung dilaporkan ke pihak berwajib, dan pihak perusahaan tidak akan ikut campur.
5. Ban baru sebaiknya diberi cap perusahaan dan tanggal pembelian.
6. Sebaiknya mulai dipikirkan pemberian bonus bisa bulanan yaitu untuk mereka yang selalu masuk dan melakukan sesuai agenda kerjanya selama satu bulan, dan bonus tahunan dapat diberikan dengan prosentase menggunakan poin kerja, sehingga para karyawan akan lebih giat bekerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dharma, Surya, 2011, *Manajemen Kinerja*, Cetakan IV, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr., 1994, *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, 8th Edition, Boston: Richard Irwin Inc..
- Herzberg, Frederick Irving, Berbard Mausner and Barbara Snyderman, 1958, *The Motivation Work*, New York: John Wiley & Sons.
- Handoko, Hani T., 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- _____, 2009, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Cetakan kelima, Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jarwadi, S., 2001, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri*, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Lind, Douglas A., William G. Marchal and Samuel A. Wathen, 2008, *Statistical Techniques in Business and Economics with Global Data Sets*, Thirteenth Edition, McGraw-Hill Irwin, New York, NY, 10020.
- Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosdakarya.
- Manullang, 2005, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Marsono, B., 2005, *Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Moekijat, 2001, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Alumni.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Reneka Cipta.
- Prasetyo, Edhi dan M. Wahyuddin, 2006, *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*, Hasil Penelitian Yang Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Prasetyorini, Retno, 2003, *Hubungan antara Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru*, <http://www.guruvalah.tk>.
- Robbins, Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen dan Coulter Mary, 2004, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Indeks.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwoto, 2003, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Cetakan II, Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma., 2006, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, buku I, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P., 2002, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Silalahi, 2003, *Metodologi Penelitian dan Studi Kasus*, Cetakan Pertama, Sidoarjo: CV. Citra Media.

Kedisiplinan, Kepuasan dan Motivasi Kerja Merupakan Penunjang Bagi Para Karyawan Perusahaan Swasta Berpendidikan Rendah untuk Meningkatkan Prestasi Kerja di Perusahaan

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Cetakan II, Yogyakarta: Aditya Media.

Wibisono, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Jakarta: Rajawali Pers. Winardi, 2001, *Motivasi dan Pemasangan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajarafindo Persada.