

**PENGARUH KEPUASA KERJA DAN PRESTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PLN AREA KOTA PALOPO**

Selviyanti Abdullah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral  
Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo  
Sulawesi Selatan 91992

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan membagikan kuesioner yang berisis jumlah pernyataan tentang kepuasan kerja (X1), prestasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dengan menggunakan uji T yaitu variabel kepuasan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel prestasi kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian menggunakan uji F di dapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

**Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and job performance on employee performance at PT. PLN Palopo City Area. This study uses a qualitative method by distributing questionnaires containing the number of statements about job satisfaction (X1), work performance (X2), and employee performance (Y). The results of this study using the T test, namely the job satisfaction variable (X1) has no effect on the employee performance variable (Y) while the work performance variable (X2) has an influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test results that the variable Job satisfaction (X1) and work performance (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y).

**Keywords: Job Satisfaction, Job Performance and Employee Performance**

## 1.1 Latar Belakang

Dalam waktu di seluruh dunia di mana persaingan semakin kejam, alam semesta bisnis dan pekerjaan semakin penuh dengan kontes di komunitas perkotaan besar. Pemenuhan pekerjaan adalah tingkat kegembiraan yang dirasakan individu atas pekerjaannya dalam pergaulan dan perasaan kepuasan itu membuat individu semakin bahagia dengan pekerjaannya yang muncul tergantung pada penilaian terhadap keadaan kerja. Pemenuhan pekerjaan adalah proporsi derajat pemenuhan pekerja dengan jenis usahanya terkait dengan gagasan tugas pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dicapai, jenis pengawasan yang didapat hanya sebagai sensasi dan preferensi yang membebaskan untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi

yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerja.

Prestasi kerja di Indonesia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment seleksi, program penempatan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam perusahaan. kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif.

Karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan

tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan.

kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, ketika beberapa perusahaan belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusaha tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta belanda NV.NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik, yang semulanya bergerak dibidang gas.

Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah memproklamasikan kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia pada tanggal

27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkitan tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Area Kota Palopo”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo?
- b. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Kota Palopo
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Kota palopo.

#### 1.4 Manfaat

Manfaat yang dapat di ambil oleh penelitian adalah:

- a. Diharap dapat memberikan motivasi atau semangat kerja kepada karyawan sehingga karyawan di dalam perusahaan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan akan meningkatkan prestasi kerja di perusahaan tersebut.
- b. Diharap dapat memberikan motivasi dan semangat kerja mengenai prestasi kerja karyawan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan kerja**

##### **2.1.1 pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau pencapaian yang diperoleh seseorang karyawan dari pekerjaannya. Menurut Davis dan Newstrom (1985), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, (Robbins 2003). Menurut Siagian (1989), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya

merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaannya.

##### **2.1.2 Faktor-faktor kepuasan kerja**

Menurut pendapat Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Manajemen kerja adalah yang memberikan hal yang membersihkan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Kondisi kerja. Dalam hal ini tempat kerja, ventilasi, pnyinaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi.
7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan
9. Untuk mau mendengar, memhami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam dalam menimbulkan kepuasan kerja.
10. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
11. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatau jabatan dan apabila

dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **2.1.3 Indikator kepuasan kerja**

Menurut Mas'ud (2004) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima
2. kepuasan terhadap promosi yaitu sikap atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan
3. kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerja
4. kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan

## **2.2 Prestasi kerja**

### **2.2.1 Pengertian prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (1995), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tes kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut sikulas (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut penelitian Ramadhany dkk (2012), prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan

hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dicapai oleh karyawan selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan (Winarno, 2008).

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut Mangkunegara (2015), ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai yang menandai yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utamakan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor situasi, situasi yang didapat berpengaruh terhadap prestasi adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung ternyata akan

mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

### **2.2.3 Indikator prestasi kerja**

Menurut Edwin B Flippo indikator dari prestasi kerja:

1. Mutu kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

## **2.3 Kinerja karyawan**

### **2.3.1 Definisi kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russell (2003), kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Sementara itu Bangun (2021) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Faktor-faktor kinerja karyawan**

Menurut Marwansyah (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Pengetahuan atau keterampilan. Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.
2. Lingkungan. Masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan, dan lain-lain.
3. Sumber daya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
4. Motivasi. Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

### **2.3.3 Indikator kinerja karyawan**

Menurut Dharma (2000) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan

mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output.

### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo.
- b. Diduga terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kota Palopo

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci,

teknik pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif telah menekankan makna dari pada generalisasi.

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebesar 0,012 dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  (  $0,087 < 2,012$  ). Artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kota Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Saina (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Furi Amalia (2012) dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya maka kinerjanya akan menurun.

### **2. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa prestasi kerja sebesar 0,538 dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (  $3,678 > 2,012$  ). Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kota Palopo.

Hasil penelitian sejalan dengan pandangan Gibson (1996) bahwa kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Artinya jika prestasi rendah maka kinerja seseorang dinilai kurang memuaskan. Prestasi kerja mempengaruhi kinerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan seseorang maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh secara simultan variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan**



Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,802 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung} (6,802) > F_{tabel} (3,20)$  maka secara simultan kepuasan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang maka kinerja karyawan juga akan menurun. Bagaimanapun dengan prestasi kerja, jika prestasi kerja seseorang meningkat maka kinerja karyawannya juga meningkat, sebaliknya jika prestasi menurun maka kinerja juga akan menurun.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian menemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo.
- b. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 1995. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*, Jakarta : PT> Rineka Cipta.
- Benardin, H. J., & Russel, J.E. . (2010). *Human Resource Management*. New York McGraw – Hill.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Oragnisasi*. Jakarta Erlangga
- Dessler, Garry. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta.
- Furi, Dina Ratna. 2012. *Pengaruh Personal Characteristics terhadap Kinerja Bisnis UMKN di*

- Kotamadaya Kediri melalui Enterpreneurial Orientation.* Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
- Gibson, J. L. DKK. 1997. *Organisasi dan Manajemen.* Jakarta;Penelitian Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.* Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gilmer, B. Von Haller. 1966. *Industrial Psychology.* USA: Mc Graw Hill Book Company Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : UNDIP.
- \_\_\_\_\_. 2012. “ *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*”. Semarang : UNDIP.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta Grasindo.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. BumiAksara.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Bumi aksara, Jakarta.
- Karir, P., Kinerja, T., & Temanggung, K. (2020). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.* Vol. 8, No.2. desember 2020. 8(2), 29-38.
- Ilmi, B., Nurul, T., dan Sahetapy, P. 2004. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Indetifikasi Manajemen stres yang Digunakan Perawat di*

- Ruangan Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin.* Jurnal Kesehatan. Vol. 4. No.7. Hal 126-133.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori penilaian Dan Penelitian.* Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2005). Performance in company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida0. *Procedia-Social and behavioral*, Vol 211, 1240-1251.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Ramadhany, Marina., Habsji, Al taher., Mukzam, Mochammad Djudi. 2012. *Pengaruh program Kesejahteraan Karyawan Terhadap semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik).* Jurnal Administrasi Bisnis. 2(2):h;1-10.
- Robinson & Corners. 2000. *Manajemen (7th ed)* PT. Idoeks Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi Dan Aplikasi.* Penerbit Bina aksara.

Sugiono. (2017). Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2013. “*Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”. (Bandung: ALFABETA)

\_\_\_\_\_. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

Winarno, Jainta. 2008. Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja. Jurnal Manajemen. 8(1): h: 12-20.

