

**PENGARUH HUBUNGAN PERSONAL DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE  
CABANG GIANYAR**

Oleh :

Ni Kadek Septi Virgantari

**ARTICLE INFO**

*Article history:*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keyword: Personal  
Relationship, Job  
Satisfaction, Employee  
Performance*

*Kata Kunci: Hubungan  
Personal, Kepuasan  
Kerja, Prestasi Kerja  
Karyawan*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of partial and simultaneous personal relationships and job satisfaction on employee performance at PT Federal International Finance Gianyar Branch. This research was conducted on 105 respondents who were all employees of PT Federal International Finance Gianyar Branch with multiple linear regression analysis techniques which calculated using SPSS for Windows 22.0. The results showed that personal relationships and job satisfaction simultaneously had a significant effect on employee work performance. Personal relationships have a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan hubungan personal dan kepuasan kerja terhadap prestasi karyawan di PT Federal Internasional Finance Cabang Gianyar. Penelitian ini dilakukan terhadap 105 responden yang merupakan seluruh pegawai PT Federal Internasional Finance Cabang Gianyar dengan teknik analisis regresi linier berganda yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS *for windows* 22.0. Hasil penelitian menunjukkan hubungan personal dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan instansi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi.

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan semangat kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya yang buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto,p.2).

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya (Mangkunegara, 2005). Dalam perusahaan PT Federal Internasional Finance Cabang Gianyar, prestasi kerja karyawan dilihat dari target yang mereka capai setiap bulannya. Jika salah satu karyawan mencapai target setiap bulan bukan saja insentif yang

mereka terima kenaikan jabatan juga akan lebih mudah mereka dapatkan.

Untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu menjalin hubungan yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kita sebagai pelaku sumber daya manusia pasti perlu bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, begitu sebaliknya orang lain juga akan memerlukan bantuan kita, jadi menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan sangatlah perlu untuk menambah kinerja karyawan. Menjalinkan hubungan personal yang baik antar karyawan dapat mempengaruhi prestasi karyawan karena jika lingkungan kerja kita sudah nyaman makan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi. Persaingan kerja antar karyawan pasti ada, namun bersaingalah dengan sehat karena dalam satu perusahaan kita saling membutuhkan.

Berdasarkan wawancara Bapak Tri Sugiyanto selaku Kepala Cabang PT Federal Internasional Cabang Gianyar, beliau menjelaskan kondisi dan permasalahan terkait Sumber Daya Manusia di antaranya: Permasalahan pertama yaitu masih belum maksimalnya kinerja para pegawai dalam mengerjakan tugas – tugas yang mereka emban. Rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, ketidak lengkapan atribut seragam serta beberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan.

Selanjutnya dalam kantor PT Federal Internasional Finance Cabang Gianyar diharapkan hubungan antar pegawai dapat harmonis, karena hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak mau mendengarkan saran dari rekan kerja

lainnya dan senang mengambil keputusan sendiri tanpa mendengarkan nasehat dari rekan kerjanya. Hal ini mengakibatkan hasil kerjanya kurang maksimal dan terdapat banyak kesalahan. Sikap pegawai yang seandainya sendiri membuat rekan kerja menjadi malas untuk menjalin hubungan yang baik dengan pegawai tersebut.

Kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Gianyar dilihat dari insentif yang mereka terima jika sudah mencapai target. Sehingga karyawan akan lebih semangat dalam mengejar target untuk mencapai insentif yang semakin tinggi setiap bulannya. Jika karyawan setiap bulannya mencapai target yang ditentukan perusahaan maka prestasi karyawan tersebut sangat bagus, sehingga sangat gampang untuk dinaikan jabatannya ke tingkat yang lebih tinggi.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan personal dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Federal Internasional Finance Cabang Gianyar.

## II. METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Federal Internasional Finance Cabang Gianyar, yang berjumlah 105 orang. Metode penentuan sampel adalah metode sensus/jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan

skala linkert, dengan perhitungan skor yaitu: skor SS (Sangat Setuju)=5, skor S (Setuju)=4, skor KS (Kurang Setuju)=3, skor TS (Tidak Setuju)=2, skor STS (Sangat Tidak Setuju)=1. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan pendetakan kuantitatif yaitu asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t (secara parsial), uji F (secara simultan).

## III. HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Seluruh variabel pada uji validitas memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Seluruh variabel pada uji reliabilitas memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	105
Kolmogorov-Smirnov Z	.904
Asymp. Sig. (2-tailed)	.387

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,387 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	t	Sig.
(Constant)	4.771	.000
X1	-1.101	.274
X2	-1.788	.077

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.658	1.520
	X2	.658	1.520

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	5.605	3.151

X1	1.846	.260
X2	.732	.236

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai konstanta  $\alpha = 5,605$  dan nilai koefisien regresi  $\beta_1 = 1,846$ , dan  $\beta_2 = 0,732$  sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,605 + 1,846 X_1 + 0,732 X_2$$

Sehingga memberikan informasi sebagai berikut: nilai  $\alpha = 5,605$ , artinya nilai tersebut menunjukkan apabila nilai hubungan personal (X1) dan kepuasan kerja (X2) sama dengan nol, maka nilai prestasi kerja adalah 5,605, nilai  $\beta_1 = 1,846$ , artinya apabila hubungan personal dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 1,846 dengan asumsi kepuasan kerja konstan, ini berarti jika hubungan personal ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat pula. Nilai  $\beta_2 = 0,732$ , artinya apabila kepuasan kerja dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,732 dengan asumsi hubungan personal konstan, ini berarti jika kepuasan kerja ditingkatkan maka prestasi kerja akan meningkat pula.

### Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.749 <sup>a</sup>	.561

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data pada Tabel 5, ini berarti kontribusi hubungan personal dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Gianyar sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9%

merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6, berikut.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.779	.078
	X1	7.100	.000
	X2	3.099	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh data dengan penjelasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas 102 diperoleh nilai t-hitung 7,100 dan nilai t-tabel = 1,983 sehingga bila dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa hubungan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Cabang Gianyar dapat diterima.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5% dan derajat bebas 102 diperoleh nilai t-hitung 3,099 dan nilai t-tabel = 1,983 sehingga bila dibandingkan maka nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance dapat diterima.

### Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 6, berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>			
Model		F	Sig.
1	Regression	65.149	.000 <sup>a</sup>
	Residual		
	Total		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh data dengan penjelasan sebagai berikut: Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tingkat keyakinan 95%, kesalahan 5%, derajat bebas pembilang 2 dan derajat bebas penyebut 102, diperoleh nilai F-hitung = 65,149 dan nilai F-tabel = 3,09 sehingga bila dibandingkan maka nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, dan F-hitung berada pada daerah penolakan Ho. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa hubungan personal dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa hubungan personal dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance dapat diterima.

#### IV. PENUTUP

##### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan uji statistik diperoleh nilai F hitung sebesar  $65,149 > F$  tabel sebesar 3,09 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa hubungan personal dan kepuasan kerja secara simultan memang benar dan nyata berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, jadi tidak karena kebetulan. Hubungan personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 1,846, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $7,100 > t_{tabel}$  sebesar 1,983 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis diterima. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,732, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,099 > t_{tabel}$  sebesar 1,983 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga hipotesis diterima.

##### Saran

Disarankan kepada PT. Federal Internasional Finance untuk meningkatkan kualitas hubungan yang baik antar karyawan dan karyawan dengan atasan. Hubungan personal yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan suasana kerja yang baik dan nyaman sehingga karyawan menjadi lebih giat bekerja.

Disarankan kepada PT. Federal Internasional Finance lebih memperhatikan kepuasan karyawan baik itu gaji, beban kerja dan kompensasi lain yang diberikan perusahaan, agar karyawan lebih puas dalam bekerja dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawan baik itu kepuasan karyawan terhadap apa yang

diberikan perusahaan seperti gaji maupun hubungan antar karyawan dan pimpinan sehingga semangat kerja karyawan meningkat dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

##### DAFTAR PUSTAKA

- Ati Cahayani. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azar Sariah. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dudung Abdulah. 2017. Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Singaraga Santika Sport Kadipaten. *Jurnal Fakultas Ekonomi-UNMA*.
- Freddy Rangkuti, 2008, *The Power Of Brands*, Jakarta : Penerbit Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modelling, Edisi II*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 12*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalialia*,Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Husein, Umar. 2000. *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- H.M. Sidik Priadana MS, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Modul Kuliah.
- Iwan Ruswandi. 2013. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship. Vol 7. No. 2. Oktober 2013.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor IndustriPengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*.*JURNAL MANAJEMEN& KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2005: 171-188*.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. FifthEdition. Irwin McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Martono, 2000. *Manajemen Keuangan*. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Management Eleventh Edition*. NewJersey: Prentice Hall.
- Nitisemito, Alex S. 1992, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM,Yogyakarta.

- Nitisemito, Alex S, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nindyati, Ayu Dwi. 2003. Sex Role Identity dan Self Efficacy sebagai Mediator pada Hubungan antara Tiga Kebutuhan dari McClelland dengan Kinerja Karyawan. *Skrispi*. Jakarta : UI.
- Susanto, Azhar. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi*. Lingga Jaya, Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyana, Utama. 2008. *Aplikasi Analisis Kuantitatif* (Edisi Keenam). Diklat Kuliah Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Usman dan Akbar, 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utama, dkk. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara, Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia. Jakarta.
- Wijaya, F. J. & Sutanto, E. M. 2014. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT XYZ Surabaya. *Agora*. Vol.2, No. 2.
- Wijaya Tony, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Yuwono dan Khajar, Ibnu. 2005. Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* Vol. 1. No. 1.
- Veithzal Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

