

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. 1999. *Psikologi Sosial*. Jakarta ; PT. Rineka Cipta.
- Alwi, P. 1991. *Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Pada Karyawan Bank Umum Servitia Jakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan ; Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Anoraga. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta ; PT. Dunia Pustaka Jaya.
- _____ dan Widiyanti. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan* ; Jakarta PT. Rineka Cipta.
- _____ Pandji. 2006. *Psikologi Kerja Baru*. Jakarta ; PT. Rineka Cita.
- As'ad. 1991. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi keempat, cetakan kedua. Yogyakarta ; Liberty.
- Atkinson. 1999. *Pengantar Psikologi*. Edisi kedelapan. Jilid II. Jakarta ; Erlangga.
- Bayani, N.S. 1996. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengawasan Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Meulaboh-Aceh*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan ; Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Brown dan Ghiselli. 1950. *Personel and Industrial Psychologi*. Mc.Grew-Hill ; New York.
- Desseler, Gray. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jilid I. Jakarta ; PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- _____ 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Jilid II. Jakarta ; PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan ke-6. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendi, M.T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Grasindo.
- Gerungan. 1986. *Psikologi Sosial*. Bandung ; PT. Erisco.
- Hadi, S. 1995. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta ; PFP UGM.
- _____ 2004. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta ; Andi.

- Handoko, M. 1992. *Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku*. Yogyakarta ; Kanisius.
- _____, T.H. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Grafindo.
- Hasibuan, Melayu S.P., Haji. 1999. *Organisasi dan Motivasi*, Cetakan ke 2. Jakarta ; Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Irwanto, Dkk. 1994. *Psikologi Umum. Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta ; PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Johan, R. [http : //www.bpkpenabur.or.id/jurnal/ol/homepage.htm-3k](http://www.bpkpenabur.or.id/jurnal/ol/homepage.htm-3k).
- Kartono. 1981. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Jakarta ; CV. Rajawali.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta ; Universitas Indonesia.
- Nazir, Mohammad. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Pardede, S.W. 2008. *Hubungan Antara Sistem Informasi Manajemen Dengan Persepsi Terhadap Pengambilan Keputusan Atasan Pada Karyawan PT. PLN (persero) Wilayah II Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan ; Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta ; PT. Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Schein. 1985. *Psikologi Organisasi (terjemahan)*. Jakarta. PT. Pustaka Iman Pressindo.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Jakarta ; Bumi Aksara.
- Sigit, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta ; Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Sudjana. 1997. *Metoda Statistika*, Edisi Keenam, Bandung ; PT. Trasindo Bandung.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke I. Jakarta ; Kencana.
- Tampubolon, A. 2004. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Wijaya Karya Beton Medan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan ; Fakultas Psikologi Uneversitas Medan Area.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Tiffin, Joseph. 1985. *Industrial Psychology*. New York ; Prantice Hall Inc.
- Walgito, B. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta ; Andi Yogyakarta.
- Wexley, K.N., & Yulk, G.A. 1977. *Organisasi Behaviour and Personal Psychology*. Ricard D. Irwin ; Home Wood, Illionis.
- Widjaya, A.W. 1985. *Peranan Motivasi Dalam Kepemimpinan*. Jakarta ; CV. Akademika Presindo.

DATA IDENTITAS DIRI

Nama / Inisial :

Usia : Tahun

Tingkat pendidikan :

Bidang :

PETUNJUK Pengerjaan Angket

Berikut ini akan saya sajikan beberapa pernyataan, saudara diminta untuk menyatakan pendapat terhadap seluruh pernyataan yang ada (ANGKET) pada lembar jawaban yang telah tersedia sesuai dengan keadaan diri saudara dengan cara memilih

SS : Bila anda SANGAT SETUJU atas isi pernyataan tersebut

S : Bila anda SETUJU atas isi pernyataan tersebut

TS : Bila anda TIDAK SETUJU atas isi pernyataan tersebut

STS : Bila anda SANGAT TIDAK SETUJU atas isi pernyataan tersebut

Anda hanya diperbolehkan memilih 1 (satu) pilihan pada setiap jawaban dan cukup membuat tanda ceklist (√) pada pilihan anda dibagian khusus disamping pernyataan.

Jawaban diharapkan sesuai dengan keadaan dan anda diharapkan serius dalam mengerjakan, oleh karena itu apapun jawaban yang diberikan tidak ada yang salah dan sedapat mungkin tidak satu pun pernyataan yang terlewatkan

Contoh :

Saya merasa tidak nyaman bila harus bekerja sendiri

SS	S	TS	STS
√			

Tanda ceklist (√) menunjukkan bahwa anda SANGAT SETUJU atas isi pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

Skala "A"

No.	Uraian Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Atasan mengetahui ukuran pekerjaan yang baik didalam perusahaan.				
2	Atasan tidak mengetahui ukuran yang pekerjaan yang baik bagi karyawan didalam perusahaan.				
3	Atasan mampu menggantikan pekerjaan karyawan yang kebetulan tidak masuk kerja.				
4	Atasan tidak mampu menggantikan pekerjaan karyawan yang kebetulan tidak masuk kerja.				
5	Atasan mengikut sertakan karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.				
6	Didalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, atasan tidak mengikut sertakan karyawan diperusahaan.				
7	Atasan mengetahui karyawan yang bekerja jelek dalam melaksanakan pekerjaannya.				
8	Atasan tidak tahu bahwa karyawan tidak bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.				
9	Atasan dapat memberikan penyuluhan kepada seorang karyawan baru yang telah tiga kali datang terlambat.				
10	Seorang karyawan baru yang tiga kali datang terlambat, tidak dapat diberikan penyuluhan oleh seorang atasan.				
11	Atasan bekerjasama dengan semua karyawan didalam perusahaan.				
12	Didalam melakukan pekerjaan, atasan selalu bekerja sendiri didalam perusahaan.				
13	Seorang atasan memahami konsekuensi bagi karyawan jika terjadi pelanggaran didalam perusahaan.				
14	Atasan tidak memahami konsekuensi bagi karyawan jika terjadi pelanggaran diperusahaan.				
15	Atasan dapat menyelenggarakan pertemuan untuk menjelaskan suatu prosedur baru bagi karyawan perusahaan.				
16	Atasan tidak dapat menyelenggarakan pertemuan untuk memberikan penjelasan mengenai prosedur baru bagi karyawan.				

17	Atasan dapat memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada para karyawan untuk melaksanakan setiap pekerjaan diperusahaan.				
18	Atasan tidak memberi kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan.				
19	Atasan mengetahui cara-cara baru untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan diperusahaan.				
20	Seorang atasan tidak mengetahui cara-cara baru untuk meningkatkan kemauan kerja karyawan diperusahaan.				
21	Atasan dapat membantu salah seorang karyawan yang tertinggal dalam pelaksanaan pekerjaan.				
22	Atasan tidak dapat membantu karyawan yang tertinggal dalam melaksanakan pekerjaannya.				
23	Atasan dapat mempercayai kemampuan karyawan dalam memajukan perusahaan.				
24	Atasan kurang percaya terhadap kemampuan para karyawan dalam semua hal.				
25	Atasan tahu bagaimana ukuran kinerja yang baik untuk karyawan dalam perusahaan.				
26	Atasan tidak tahu apa ukuran kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.				
27	Atasan dapat memutuskan apakah perusahaan memerlukan tambahan tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu proyek.				
28	Atasan tidak mampu memutuskan apakah perusahaan memerlukan tambahan tenaga kerja untuk menyelesaikan suatu proyek.				
29	Seorang atasan selalu memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk menunjukkan potensinya.				
30	Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang diakui oleh atasan.				
31	Pengujian pekerjaan biasanya hanya merupakan bagian dari proses seleksi yang dilakukan atasan.				
32	Pengujian pekerjaan bukan merupakan dari proses seleksi yang dilakukan seorang atasan.				
33	Atasan bertanggung jawab untuk mengetahui dengan pasti tempat terjadinya masalah dalam perusahaan.				

34	Untuk mengetahui dengan pasti tempat terjadinya masalah dalam perusahaan, atasan tidak bertanggung jawab sama sekali.				
35	Seorang atasan selalu memberitahukan dampak positif dan dampak negatif dari hasil kerja karyawan bagi perusahaan.				
36	Atasan tidak pernah memberitahukan dampak positif dan dampak negatif dari hasil kerja karyawan bagi perusahaan.				
37	Sebagian besar atasan berusaha untuk memeriksa dan mengesahkan informasi latar belakang dan refrensi karyawan.				
38	Atasan tidak memeriksa dan mengesahkan informasi latar belakang referensi karyawan.				
39	Atasan wajib melaksanakan keputusan dan menindaklanjutinya.				
40	Atasan tidak melaksanakan keputusannya dan tidak menindak lanjutinya.				
41	Atasan selalu memuji karyawan secara langsung karena telah bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.				
42	Atasan sering memberikan pujian kepada karyawan secara langsung karena bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.				
43	Sebagai atasan harus dapat memandang refrensi sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi karyawan.				
44	Atasan tidak memandang referensi sebagai sesuatu yang sangat berguna bagi karyawan.				
45	Atasan bertanggung jawab dalam mengidentifikasi masalah dan menentukan penyebabnya.				
46	Tidak ada tanggung jawab atasan dalam mengidentifikasi masalah dan menentukan penyebabnya.				
47	Seorang atasan memberitahu karyawan mengenai kesalahan yang telah terjadi didalam perusahaan.				
48	Atasan mengidentifikasikan kesalahan tertentu secara spesifik terhadap karyawan.				
49	Langkah-langkah yang diambil oleh atasan sangat mudah dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
50	Langkah-langkah yang diambil oleh atasan sangat sulit dalam menyelesaikan pekerjaan.				

51	Atasan bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan.				
52	Dalam pengambilan keputusan yang melibatkan karyawan, atasan tidak bertanggung jawab samasekali.				
53	Atasan selalu memberi bimbingan kepada karyawan dalam memecahkan masalah.				
54	Seorang atasan selalu membiarkan karyawannya dalam memecahkan setiap masalah.				
55	Prosedur untuk melaksanakan pekerjaan telah ditinjau ulang oleh atasan.				
56	Prosedur yang digunakan oleh atasan untuk melaksanakan pekerjaan telah lama tidak ditinjau ulang.				
57	Atasan bertanggung jawab dalam berhubungan langsung dengan pihak lain diluar perusahaan.				
58	Atasan tidak dapat bertanggung jawab dalam berhubungan dengan pihak luar dari perusahaan.				
59	Atasan memberikan perhatiannya pada setiap kebutuhan karyawan diperusahaan.				
60	Kurangnya perhatian seorang atasan terhadap kebutuhan setiap karyawan diperusahaan.				
61	Atasan dapat merancang program pelatihan untuk karyawan di perusahaan.				
62	Atasan tidak mampu merancang program pelatihan untuk karyawan.				
63	Atasan mengambil keputusan dan berusaha untuk menjelaskan keputusannya kepada karyawan.				
64	Dalam mengambil keputusan atasan tidak menjelaskan keputusannya kepada karyawan.				
65	Seorang atasan mampu memprediksi prestasi dalam program pelatihan ditempat kerja.				
66	Tidak ada prediksi prestasi dalam program pelatihan yang dibuat oleh atasan.				
67	Atasan selalu memberikan feedback mengenai pekerjaan karyawan.				
68	Tidak adanya feedback yang diberikan atasan tentang pekerjaan karyawan diperusahaan.				

69	Menganalisa kebutuhan pelatihan karyawan baru adalah upaya untuk menentukan apa yang dibutuhkan didalam pekerjaan.				
70	Atasan tidak menganalisa dahulu kebutuhan pelatihan karyawan baru.				
71	Atasan selalu mempengaruhi perilaku karyawan yang dikelolanya untuk memajukan perusahaan.				
72	Tidak adanya usaha dari atasan untuk mempengaruhi perilaku karyawan yang dikelolanya.				
73	Sebelum melatih karyawan, terlebih dahulu atasan mengetahui apakah karyawan membutuhkan pelatihan.				
74	Atasan tidak mengetahui apakah karyawan membutuhkan suatu pelatihan sebelum melatih karyawan.				
75	Atasan memberitahu mengenai perubahan pekerjaan karyawan diperusahaan dengan cepat dan efektif.				
76	Perubahan pekerjaan diperusahaan tidak diberitahu oleh atasan dengan cepat dan efektif kepada karyawan.				
77	Seorang atasan harus mengetahui apakah pelatihan merupakan solusi yang tepat dalam menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan lama.				
78	Atasan tidak mengetahui apakah pelatihan merupakan solusi yang tepat.				
79	Atasan selalu memberikan informasi kepada karyawan untuk melakuka pekerjaannya dengan baik.				
80	Informasi yang diperlukan karyawan tidak memadai ntuk melakukan pekerjaan dengan baik.				



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NO. 1 MEDAN ESTATE

TELP. (061) 7366878, 7364348, FAX. 7366998 MEDAN 20223

Email: uma001@indosat.net.id Website: uma.ac.id

Nomor : *C/12* /FO/PP/2010
Lampiran : -
Hal : **Pengambilan Data**

29 Januari 2010

Yth. Pimpinan
PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCRY
Jalan Tirta Deli Dusun III A
Desa Bandar Labuhan
Tanjung Morawa

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Ratih Indah Kesuma
NPM : 04.860.0085
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data pada **PT. INDOJAYA AGRINUSA UNIT HATCRY Medan Tanjung Morawa**, guna penyusunan skripsi yang berjudul: **"Hubungan antara Persepsi terhadap Penyelesaian dengan Kepuasan Karyawan pada PT. INDOJAYA AGRINUSA Tanjung Morawa."**

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Dra. Hj. Irna Minauli, M.Si.

Tembusan :

1. Mahasiswa Ybs.
2. Peringgal

JAPFA

PT. IND JAYA AGRINUSA

Jl. Tirta Deli No. 99S Dsn. 3 Desa Tanjung Morawa A Kab. Deli Serdang Medan (20362), Indonesia.
Tel : (061) 7945791 Fax : (061) 7943184 E-mail : htc_medan@telkom.net.

Tanjung Morawa. 22 Februari 2010

Referensi : 001/HTC-MDNI/SK-Ext/II/2010
Tempat : -
Kepada Yth. : Dekan Fakultas Psikologi – UMA
 : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate
 : Medan .
 : Bp. Junairi Sungkono
 : Bp. Zulham
Perihal : Pengambilan Data Untuk Penyusunan Skripsi

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan pengambilan data pada perusahaan kami yang Bapak / Ibu ajukan guna penyusunan skripsi tentang “Hubungan antara persepsi terhadap penyeliaan dengan kepuasan karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Tanjung Morawa” yang dilakukan oleh :

Nama : Sdr/i. Ratih Indah Kesuma

Dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan tersebut kami terima dan dapat dilaksanakan dengan ketentuan mengikuti prosedur serta tata-tertib yang berlaku pada perusahaan kami.

Demikianlah surat balasan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Aris Daluriyanto Spt.
Head of Unit Hatchery