

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI LINGKUNGAN BADAN PUSAT STATISTIK PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Marhaeni Wahyu Handayani

Badan Pusat Statistik Kabupaten Trenggalek

Suhartini

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Abstrak

Tujuan yang ingin diraih dalam penelitian ini adalah (1). Untuk mengetahui apakah faktor fisik, faktor sosial, dan faktor finansial secara simultan dan individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana. Dari hasil penelitian baik analisis deskriptif maupun analisis kuantitatif pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara simultan dan individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai koefisien determinasi berganda $R^2 = 0,725$.

Kata Kunci: *Faktor Sosial, Faktor Fisik, Faktor Finansial, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Salah satu implikasi Undang-Undang No 16 Tahun 1997 di lingkungan Biro Pusat Statistik menuntut setiap personil dalam organisasi untuk dapat bekerja dengan efektif, efisien, berkualitas, dan lebih profesional yang bermuara pada terciptanya kinerja yang baik dalam organisasi. Salah satu faktor kunci dari keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu karyawan itu sendiri. Dengan kinerja individu karyawan yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam

menyelesaikan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (1999), ada enam faktor yang menentukan tingkat kerja (prestasi kerja) seorang karyawan. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan sistem penggajian. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat mendorong tingkat kinerja karyawan. Dalam banyak kasus, uraian jabatan merupakan penyumbang kinerja yang jelek. Definisi-definisi tugas yang tidak jelas dengan mudah dapat mengikis tingkat kinerja.

Pencapaian kinerja yang baik tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa didukung

oleh sumber daya manusia berkualitas. Bagi perusahaan yang menghasilkan suatu komoditi, kinerja tinggi ditandai oleh tingginya penjualan dan keuntungan yang diperoleh, maupun tingginya tingkat kepuasan para pelanggannya. Sedangkan pada organisasi publik tingginya kinerja dapat dilihat dari keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Tingkat output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu oleh sebuah organisasi dapat diperoleh dengan menerapkan beberapa cara yang mereka anggap tepat, antara lain dengan memaksa para karyawan untuk dapat menghasilkan output yang lebih banyak, tetapi hal ini ternyata tidak membawa hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dipaksakan akan membawa hasil yang tidak baik dan dapat berakibat pekerja merasa tidak puas dalam bekerja. Seorang pimpinan (manajer) yang telah berhasil merealisasikan target pekerjaan, menjadi tidak banyak artinya apabila disisi lain dia gagal memberikan kepuasan kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan menjadi petunjuk arah dan pendorong motivasi untuk menciptakan langkah kreatif, inovatif yang dapat membentuk keadaan masa depan yang lebih baik.

Untuk mendefinisikan kepuasan karyawan sebenarnya tidaklah mudah, karena karyawan memiliki berbagai macam karakteristik, baik pengetahuan, kelas sosial, pengalaman, pendapatan maupun harapan. Jika harapan karyawan sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakannya, bahkan mungkin apa yang dialami dan dirasakan melebihi harapannya sudah dapat dipastikan karyawan tersebut akan merasa puas. Bila yang dialami dan dirasakan karyawan tidak sesuai dengan harapannya,

sudah dapat dipastikan karyawan tidak merasa puas.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang dimiliki dan berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, bila aspek-aspek pekerjaan tidak sesuai atau memiliki perbedaan yang cukup besar akan berakibat munculnya ketidakpuasan bagi karyawan. Definisi kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl dalam As'ad (1998:104) disebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara As'ad (1998:104) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Dari uraian di atas, kepuasan karyawan dapat diketahui setelah karyawan melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan karyawan merupakan evaluasi purna kerja atau hasil evaluasi setelah membandingkan apa yang dicapai dalam pekerjaan dengan harapannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan adalah hasil (*outcome*) yang dirasakan atas hasil pekerjaannya, sama atau melebihi harapan yang diinginkan.

Dari batasan tentang kepuasan karyawan tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan karyawan dari hasil pekerjaannya. Harapan karyawan dapat diidentifikasi secara tepat apabila pimpinan dapat mengerti persepsi karyawan terhadap

kepuasan. Mengetahui persepsi karyawan terhadap kepuasan sangatlah penting, agar tidak terjadi kesenjangan (*gap*) persepsi antara pimpinan dengan karyawan.

Kepuasan karyawan pada dasarnya sangat individualistis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti, **Faktor sosial** yang didalamnya mencakup beberapa komponen seperti, interaksi sosial antar sesama karyawan, antara karyawan dengan atasan dan antara karyawan dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. **Faktor fisik** seperti kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan. **Faktor finansial** yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

Bila faktor-faktor yang mendukung kepuasan kerja terpenuhi, maka pekerja akan bekerja dengan baik, sebaliknya apabila faktor-faktor kepuasan kerja tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan turunnya keagairahan kerja misalnya waktu kerja yang terbuang dalam hari-hari kerja karena datang terlambat dan istirahat di luar jam istirahat yang pada akhirnya menimbulkan penyimpangan hasil kerja. Berdasarkan uraian sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut T.Hani Handoko (1987), kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dengan mana

karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan pendapat Hoppech & Vroom (1964 dalam As'ad) kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Pendapat As'ad (1995) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Stephen Robbins (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Langkah kebijakan penting yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Moch. As'ad, 1992 berpendapat bahwa terdapat tiga faktor utama kepuasan kerja. Secara lengkap faktor-faktor kepuasan kerja menurut Moch. As'ad adalah faktor social, fisik dan finansil.

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor sosial yang dicerminkan oleh terjalannya hubungan yang baik sesama karyawan, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan karyawan lain yang berbeda pekerjaan dalam satu unit organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang baik sesama karyawan akan mempermudah dalam pembentukan tim dan karyawan akan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hubungan baik ini hendaknya selalu diciptakan oleh pimpinan unit organisasi agar tidak terjadi konflik yang dapat mengganggu suasana kerja yang pada akhirnya akan mengganggu ketenangan kerja.

Hubungan baik tidak hanya terhadap sesama karyawan, tetapi hubungan baik dengan atasan perlu diciptakan. Hubungan baik dengan atasan akan mempermudah karyawan dalam menyampaikan gagasan dan sebaliknya bawahan akan merespon dengan baik dan positif setiap gagasan yang datang dari atasan. Untuk menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan, pimpinan dapat menyediakan waktu yang sifatnya informal dengan bawahan seperti waktu makan siang, kegiatan waktu luang dan mengadakan pertemuan informal, rekreasi bersama dan sebagainya. Pimpinan dapat pula memberikan teguran dan arahan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Meningkatkan moral karyawan dengan memberikan waktu libur dan pekerjaan yang menarik.

Pimpinan unit organisasi dapat pula mengajak bawahan untuk ikut serta dalam fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan dan memberikan otoritas kepada bawahan dalam menciptakan kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan perlu pula menghargai pekerjaan karyawan lain dalam satu unit organisasi. Penghargaan ini dapat pula dalam bentuk pemberian layanan yang baik kepada sesama karyawan baik dalam bentuk hubungan kerja maupun hubungan kekeluargaan. Jika sesama karyawan dapat saling menghargai tugas masing-masing dan tidak ada yang merasa bahwa bidang tugasnya yang paling hebat, maka akan menciptakan ketenteraman dengan kata lain akan menghilangkan intrik antar karyawan.

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan

karyawan, umur dan sebagainya. Faktor fisik lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja tinggi. Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dapat memberikan kesan menyenangkan, kenyamanan, ketenteraman dan dapat membuat karyawan betah kerja.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membuat karyawan merasa betah bekerja, senang dan bergairah tinggi yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula halnya bila lingkungan kerja fisik di lingkungan Badan Pusat Statistik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta cukup kondusif, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja sebaik-baiknya, memiliki dedikasi kerja tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja. Karyawan harus menjalin hubungan dengan unsur-unsur lingkungan kerja dalam rangka pencapaian kinerja yang tinggi.

Faktor fisik tidak hanya terletak pada lingkungan kerja secara fisik saja, namun dapat pula berupa kesehatan fisik karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terpengaruh oleh dinamika lingkungan kerja fisik dan kesehatan karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh lingkungan kerja eksternal tidak dijadikan variabel yang akan diteliti. Peneliti akan terfokus pada lingkungan kerja fisik secara internal yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Faktor fisik yang dimaksudkan adalah jenis pekerjaan, pengaturan waktu

kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur atau usia karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja fisik semakin memberikan rasa kenyamanan dan ketenteraman yang dapat membuat karyawan mampu berkreaitivitas dan berinovasi dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, karyawan perlu kepuasan fisik yang baik. Tapi, kepuasan fisik yang baik belum merupakan jaminan bahwa karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja fisik merupakan alat dan sarana untuk mencapai kinerja tinggi, namun kepuasan kerja fisik yang baik bukan menjadi tujuan karyawan. Oleh karena itu, faktor kepuasan kerja fisik yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara dinamis harus menjadi perhatian pimpinan organisasi. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta perlu diukur dan dibuktikan apakah benar konsep teoritis tersebut berlaku pada organisasi publik di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Kepuasan finansial bagi karyawan di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum mencapai optimal,

karena golongan dan pendidikan karyawan pada umumnya belum merata. Kepuasan finansial ini diperkirakan menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan masih merupakan faktor yang diharapkan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Menurut Flippo, 1984 bahwa *seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, ketangguhan, dan inisiatif*. Demikian pula menurut Robbins (1996) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu $kinerja = f(\text{Ability; Motivation})$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan (kecerdasan dan ketrampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja pegawai.

Untuk mengukur kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan kriterianya. Menurut Jossup & Jessup dalam Moh. As'ad (1997) yang pertama diperlukan dalam hal ini adalah ukuran mengenai sukses dan yang kedua adalah bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Yang menjadi masalah sekarang bahwa ukuran sukses tersebut adalah sulit dilakukan karena kompleksnya suatu pekerjaan. Tetapi secara ringkas dapat dikatakan bahwa pengukuran tentang job performance atau kinerja itu

tergantung kepada jenis pekerjaan dan tujuan dari organisasi.

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1999) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah mengukur siapa mengerjakan apa dengan baik. Dalam hal ini penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga pegawai, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Beach (1990) menyebutkan bahwa penilaian kinerja seseorang dapat didasarkan pada beberapa indikator seperti kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memberikan layanan pada masyarakat, tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, kejujuran dalam bekerja, kemampuan bekerjasama, pengetahuan dan keterampilan kerja, dan kemampuan mengambil keputusan.

Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh Faktor Sosial Terhadap Kinerja

Faktor sosial yang dicerminkan oleh terjalinnya hubungan yang baik sesama karyawan, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan karyawan lain yang berbeda pekerjaan dalam satu unit organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang baik sesama karyawan akan mempermudah dalam pembentukan tim dan karyawan akan saling membantu dalam menyelesaikan

pekerjaan. Hubungan baik ini hendaknya selalu diciptakan oleh pimpinan unit organisasi agar tidak terjadi konflik yang dapat mengganggu suasana kerja yang pada akhirnya akan mengganggu ketenagaan kerja.

Hubungan baik tidak hanya terhadap sesama karyawan, tetapi hubungan baik dengan atasan perlu diciptakan. Hubungan baik dengan atasan akan mempermudah karyawan dalam menyampaikan gagasan dan sebaliknya bawahan akan merespon dengan baik dan positif setiap gagasan yang datangnya dari atasan. Untuk menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahan, pimpinan dapat menyediakan waktu yang sifatnya informal dengan bawahan seperti waktu makan siang, kegiatan waktu luang dan mengadakan pertemuan informal, rekreasi bersama dan sebagainya. Pimpinan dapat pula memberikan teguran dan arahan kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Meningkatkan moral karyawan dengan memberikan waktu libur dan pekerjaan yang menarik.

Pimpinan unit organisasi dapat pula mengajak bawahan untuk ikut serta dalam fungsi perencanaan dan pengambilan keputusan dan memberikan otoritas kepada bawahan dalam menciptakan kreatifitas dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan perlu pula menghargai pekerjaan karyawan lain dalam satu unit organisasi. Penghargaan ini dapat pula dalam bentuk pemberian layanan yang baik kepada sesama karyawan baik dalam bentuk hubungan kerja maupun hubungan kekeluargaan. Jika sesama karyawan dapat saling menghargai tugas masing-masing dan tidak ada yang merasa bahwa bidang tugasnyalah yang paling hebat, maka akan menciptakan ketenteraman dengan kata lain akan menghilangkan intrik antar karyawan.

Kesemua faktor yang berkaitan dengan faktor sosial di atas akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah pengaruh faktor sosial ini positif atau negatif dan cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, masih perlu dibuktikan dan untuk itulah penelitian ini dilakukan.

Pengaruh Fisik Terhadap Kinerja

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, keamanan kerja, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor fisik lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja tinggi. Lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang dapat memberikan kesan menyenangkan, kenyamanan, ketenteraman dan dapat membuat karyawan betah kerja.

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik akan dapat membuat karyawan merasa betah bekerja, senang dan bergairah tinggi yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula halnya bila lingkungan kerja fisik di lingkungan Badan Pusat Statistik cukup kondusif, maka karyawan akan terdorong untuk bekerja sebaik-baiknya, memiliki dedikasi kerja tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja. Karyawan harus menjalin hubungan dengan unsur-unsur lingkungan kerja dalam rangka pencapaian kinerja yang tinggi.

Faktor fisik tidak hanya terletak pada lingkungan kerja secara fisik saja, na-

mun dapat pula berupa kesehatan fisik karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terpengaruh oleh dinamika lingkungan kerja fisik dan kesehatan karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh lingkungan kerja eksternal tidak dijadikan variabel yang akan diteliti. Peneliti akan terfokus pada lingkungan kerja fisik secara internal yang dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja fisik yang dimaksudkan adalah jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, keamanan kerja, kondisi kesehatan karyawan dan umur atau usia karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja fisik semakin memberikan rasa kenyamanan dan, ketenteraman yang dapat membuat karyawan mampu berkreaitivitas dan berinovasi dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi, karyawan perlu faktor fisik yang baik. Tapi, faktor fisik yang baik belum merupakan jaminan bahwa karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Kepuasan kerja fisik merupakan alat dan sarana untuk mencapai kinerja tinggi, namun kepuasan kerja fisik yang baik bukan menjadi tujuan karyawan. Oleh karena itu, faktor kepuasan kerja fisik yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara dinamis harus menjadi perhatian pimpinan organisasi. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta perlu diukur dan dibuktikan.

Pengaruh Finansial Terhadap Kinerja

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Kepuasan yang diperoleh melalui faktor finansial bagi karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum mencapai optimal, karena masa kerja dan pendidikan karyawan pada umumnya masih rendah. Faktor finansial ini diperkirakan menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan masih merupakan faktor yang diharapkan oleh karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Penelitian Sebelumnya

Eko Widyanto (1997) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Faktor Kepuasan Fisik dan Faktor Kepuasan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang". Hasil penelitian Eko Widyanto menyimpulkan bahwa faktor fisik dan faktor sosial mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan faktor fisik dan faktor sosial agar karyawan bekerja lebih giat yang akhirnya dicapai prestasi kerja yang tinggi.

Berbeda dengan penelitian Eko Widyanto, dalam penelitian ini terdapat penambahan faktor kepuasan kerja yaitu faktor finansial sehingga variabel independen terdiri dari tiga variabel yaitu faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Perbedaan lainnya adalah terletak pada lokasi dan waktu penelitian serta alat analisis yang

digunakan. Dalam analisisnya Eko Widyanto hanya menggunakan pendekatan analisis korelasi sedangkan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh dari faktor-faktor kepuasan kerja digunakan alat analisis regresi berganda.

Agus Waryanto melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat di Lingkungan Sekretariat Wilayah/ Daerah Tingkat I Jawa Tengah" dengan tujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja aparat dan faktor kepuasan kerja manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil pengolahan data penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: a). Tingkat kebutuhan bagi karyawan Setwilda Tingkat I Jawa Tengah yang mempunyai nilai tinggi dan perlu mendapatkan prioritas perhatian pemenuhannya yaitu faktor sosial, dan faktor fisik. Hipotesis yang mengatakan ada hubungan signifikan antara faktor kepuasan kerja terhadap kinerja aparat di lingkungan Setwilda Tingkat I Jawa Tengah diterima dengan taraf signifikan.

Sama halnya dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Eko Widyanto, dalam penelitian yang dilakukan oleh Agus Waryanto hanya mengungkap dua faktor kepuasan kerja yaitu faktor fisik dan faktor sosial. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada pemilihan jumlah variabel independen dimana dalam penelitian ini terdapat penambahan satu variabel independen yaitu faktor finansial sehingga variabel independen terdiri dari tiga variabel yaitu faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Perbedaan lainnya adalah terletak pada lokasi dan waktu penelitian. Alat analisis yang digunakan oleh Agus Waryanto adalah sama dengan

penelitian ini yaitu analisis regresi, namun sebelum penyusunan model terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi analisis regresi yang meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi yang dalam penelitian sebelumnya belum dilakukan.

Suyanto (1999) melakukan penelitian dengan hasil hipotesa: (a) Terbukti ada hubungan yang positif antara pemberian motivasi dan produktifitas karyawan, (b) Terdapat dua variabel yang sangat dominan dalam pemberian motivasi untuk masa datang yaitu variabel pemenuhan diri dan variabel social, (c) Dari kelima variabel yang tergabung dalam motivasi terdapat tiga variabel yang tidak dominan yaitu variabel-variabel fisiologis, keselamatan dan harga diri. Karena ketiga variabel tersebut tidak bisa ditingkatkan pemberian motivasinya, tetapi hal ini tidak bisa diabaikan, harus selalu dipikirkan dan disesuaikan dengan keadaan yang selalu berkembang, dan (d) Dari analisa diskriptip diperoleh hasil kurang puasnya karyawan dengan jaminan pensiun yang ada.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyanto, dalam penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Peneliti mencoba untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain variabel penelitian dan lokasi penelitian berbeda dengan penelitian terdahulu, pada penelitian ini nuansa perubahan paradigma baru di segenap jajaran instansi pemerintah yang sedang menghangat akhir-akhir ini yang membuat sebagian besar karyawan bertanya-tanya apakah perubahan paradigma baru

organisasi tersebut memiliki dampak positif atau dampak negatif terhadap peluang karier mereka. Dampak negatif dari perubahan paradigma baru mengakibatkan terjadinya rotasi jabatan bahkan ada sebagian mereka mereka kehilangan jabatan. Dampak positif berarti mereka memiliki peluang untuk menduduki jabatan. Ketidakpastian karier selama perubahan paradigma baru organisasi di lingkungan Badan Pusat Statistik ini membuat sebagian para pegawai bingung. Kebingungan ini cukup beralasan, karena dengan perubahan paradigma organisasi akan menghilangkan beberapa jabatan struktural dan penciutan organisasi.

Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya dalam penelitian ini pemilihan variabel meliputi tiga variabel independen, yaitu faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial dengan kinerja karyawan pelaksana sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini penulis akan mencoba untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dari masing-masing faktor kepuasan kerja yang telah dijelaskan diatas dapat diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap aktivitas pegawai dalam mencapai kinerja. Pengaruh faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan seperti diuraikan di atas, dapat disederhanakan seperti terlihat dalam Gambar 1.

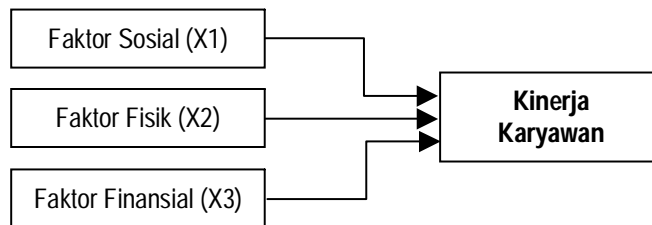
Dari kerangka pikir seperti pada Gambar 1, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara simultan terhadap kinerja karyawan pelaksana di

- lingkungan Badan Pusat Statistik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor kepuasan sosial terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
 3. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor kepuasan fisik terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
 4. Ada pengaruh positif dan signifikan dari faktor kepuasan finansial terhadap kinerja pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Gambar 1.

Diagram Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada keseluruhannya akan dijadikan responden dalam penelitian, sehingga metode yang digunakan tidak menggunakan metode sampling, akan tetapi dengan menggunakan metode sensus dengan mengambil keseluruhan populasi karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 95 orang orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1992) yang memberikan patokan bahwa apabila subyek penelitian kurang dari 100, maka sampel penelitian lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sampel penelitian menggunakan metode sensus. Jika subyek penelitiannya besar, maka sampel penelitian dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dari segi waktu dan biaya, luasnya wilayah pengamatan setiap subyek, besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Faktor Sosial

Faktor Sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial yang meliputi indikator:

- a. Hubungan sesama karyawan dalam satu jenis pekerjaan.
- b. Hubungan sesama karyawan dalam unit pekerjaan yang berbeda.
- c. Hubungan antara karyawan dengan atasan.
- d. Perhatian atasan terhadap karyawan.

2. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingku-

ngan kerja dan kondisi fisik karyawan yang terdiri dari indikator:

- a. Keadaan ruangan, suhu dan penerangan.
 - b. Kebersihan dan kerapihan ruangan.
 - c. Fasilitas kerja.
 - d. Keamanan ditempat kerja.
3. Faktor finansial
- Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan kepada karyawan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi indikator:
- a. Gaji yang diperoleh.
 - b. Insentif, bonus dan tunjangan hari raya.
 - c. Promosi jabatan.
 - d. Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja.
 - e. Jaminan pensiun dan hari tua.
4. Kinerja karyawan
- Kinerja adalah jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan pelaksana Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang diukur dengan kriteria sebagai berikut:
- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - c. Kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - d. Kemampuan memberikan layanan pada masyarakat.
 - e. Tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan.
 - f. Kejujuran dalam bekerja.
 - g. Kemampuan bekerjasama.
 - h. Pengetahuan dan keterampilan kerja.
 - i. Kemampuan mengambil keputusan.

Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dengan cara membagikan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada seluruh responden untuk ditanggapi dengan memberikan jawaban sesuai dengan yang telah ditentukan. Daftar pertanyaan dalam angket digunakan untuk mengungkap bagaimana pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengukur besarnya nilai-nilai setiap variabel penelitian menggunakan metode skala (*Scaling Techniques*). Selanjutnya, pengukuran pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja tidak dapat dilakukan secara langsung tetapi berdasarkan penilaian dan persepsi responden. Penilaian terhadap faktor-faktor kepuasan kerja akan dilakukan oleh pegawai pelaksana, sedangkan penilaian mengenai kinerja pegawai akan dilakukan oleh atasan pegawai pelaksana.

Alat Analisis

Analisis ini untuk menguji lebih lanjut hipotesa penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor-faktor kepuasan kerja secara bersama-sama dan sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan pelaksana Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Tahapan-tahapan analisisnya adalah sebagai berikut: Menyusun Model Regresi

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Bilangan konstanta

β_1 = Koefisien prediktor X1 (faktor sosial)

β_2 = Koefisien prediktor X2 (faktor fisik)

β_3 = Koefisien prediktor X3 (faktor finansial)

Xi = Prediktor

e = Intersep

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan 95 kuisisioner langsung pada responden (*Observasi*) kepada karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil verifikasi terhadap angket penelitian yang masuk, dapat dilihat sebagaimana yang terangkum dalam Tabel 1.

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut (Soetrisno Hadi, 1991). Suatu Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurinya, mampu mengungkapkan apa saja yang ingin diungkapkan. Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Jadi uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial, dan kinerja karyawan betul-betul valid dengan alat analisis koefisien korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan semua item pertanyaan adalah valid.

Tabel 1. Rincian Penerimaan Dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Pengiriman	95
Kuesioner yang tidak kembali dan tidak sampai	16

Marhaeni Wahyu Handayani & Suhartini

Kuesioner yang kembali	79
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) (79/95) 100%	83,2 %

Sumber: Data yang diolah 2004

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Misalkan seorang mengukur panjang jarak dua buah bangunan dengan dua jenis alat ukur, yang satu adalah meteran yang terbuat dari logam, sedangkan yang lainnya adalah dengan menggunakan jumlah langkah kaki. Setiap alat pengukur digunakan sebanyak dua kali untuk mengukur jarak yang sama. Besar sekali kemungkinan hasil pengukuran yang diperoleh dengan pengukur tersebut akan berbeda. Pengukuran yang dilakukan dengan langkah kaki, besar sekali kemungkinannya akan tidak sama karena besar langkah antara pengukuran yang pertama dengan pengukuran yang kedua mungkin berlainan. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunanally, 1969 dalam Ghozali, 2001). Dengan melihat besarnya nilai koefisien alpha pada masing-masing variabel yang diteliti terlihat bahwa semua nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,600, sehingga butir-butir pertanyaan dalam setiap variabel penelitian adalah reliabel.

Deskripsi Data

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Cara pengukuran data adalah dengan menggunakan skala likert dengan kategori nilai 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (Ragu-ragu atau netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Dari hasil pengumpulan angket yang telah disebar-

kan dan setelah dilakukan rekapitulasi ternyata dari jumlah angket semula 95 eksemplar yang kembali dan pengisiannya lengkap berjumlah 79 eksemplar, dan 16 eksemplar tidak kembali. Dari hasil tabulasi data dan perhitungan seluruh butir jawaban dari variabel-variabel yang diteliti secara deskriptif dapat dilihat dalam Tabel 2.

Analisis Regresi

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 11.5 Release Windows 2000, diperoleh hasil-hasil yang dapat dilihat sebagaimana tersaji dalam Tabel 3. Dengan pendekatan model regresi linier kuadrat terkecil (OLS) akan diperoleh peramalan estimasi masing-masing variabel independen yang berpengaruh selanjutnya setelah parameter diketahui, maka akan dilakukan beberapa pengujian dengan alat uji F-statistik, dan uji t-statistik. Uji F bertujuan untuk membuktikan apakah hipotesis yang mengatakan bahwa secara bersama-sama faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil analisis tersebut kemudian dibuktikan dengan melakukan pengujian statistik dengan uji F yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pelaksana. Jika probabilitas nilai F lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang digunakan maka hipotesis penelitian diterima dan begitu juga sebaliknya. Dari hasil perhitungan komputer dihasilkan F-hitung sebesar 9,513 lebih besar dari F-tabel 2,727 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Artinya secara bersama-sama variabel

faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel-Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Mean	Std. Dev	Min	Max	Sum
Faktor Sosial (X1)	3,52	0,50	2,25	4,67	277,73
Faktor Fisik (X2)	3,23	0,53	2,17	4,83	255,50
Faktor Finansial (X3)	3,38	0,48	2,25	4,42	267,23
Y (Kinerja Pelaksana)	3,64	0,22	3,00	4,10	287,70

Sumber: Data Primer (Diolah, 2004)

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-ratio	Prob
X1	0,5302	0,1524	3,479	0,0013
X2	0,7697	0,1740	4,423	0,0004
X3	0,4172	0,1515	2,754	0,0016
Constanta	2,2241			
R ²	= 0,725	Durbin-Watson = 2,094		
R	= 0,851	Prob. F = 0,000		
F-stat	= 9,513			

Sumber: Data Primer

Pengujian hipotesis ini memberikan bukti bahwa faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial mempunyai arti yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda sebesar 0,725 yang berarti 72,50% dari kinerja karyawan pelaksana dapat dipengaruhi secara signifikan oleh faktor fisik, faktor sosial, dan faktor finansial secara bersama-sama. Adanya faktor sosial yang tinggi tidak akan memberikan makna yang sangat berarti jika tidak didukung dengan adanya faktor fisik dan faktor finansial yang baik. Begitu juga dengan adanya faktor fisik dan faktor finansial yang memadai tidak akan memberikan makna yang berarti jika tidak didukung de-

ngan adanya faktor sosial yang tinggi. Dengan demikian keberadaan satu variabel tidak mampu berdiri sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan pelaksana tanpa didukung oleh variabel yang lain.

Untuk mengetahui apakah pengaruh variabel faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial secara parsial signifikan atau tidak diukur dari signifikansi nilai t-hitung masing-masing variabel independen. Jika signifikansi t-hitung lebih kecil dari alpha berarti pengaruh tersebut cukup signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, berpengaruh negatif dan signifikan, serta berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Karena nilai Sig (probabilitas) = 0,0013 lebih kecil dari taraf signifikansi 1% (0,01) maka Ho ditolak

artinya secara parsial variabel faktor sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis pengaruh faktor sosial terhadap kinerja karyawan pelaksana memberikan makna bahwa faktor-faktor faktor sosial kerja seperti adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dalam satu jenis pekerjaan, hubungan sesama karyawan dalam unit pekerjaan yang berbeda, hubungan antara karyawan dengan atasan, dan adanya perhatian dari atasan terhadap karyawan pelaksana dalam menjalankan tugas secara signifikan telah terbukti mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Kondisi tersebut nampaknya sudah sesuai dengan upaya-upaya dan komitmen organisasi dalam melakukan reformasi dan perombakan struktural organisasi dan adanya iklim keterbukaan dalam berorganisasi telah mampu mereduksi dan meminimalisasi resistensi karyawan pelaksana. Kondisi tersebut sangat bertolak belakang dengan kondisi sebelum adanya pembaharuan di tubuh Badan Pusat Statistik dimana setiap individu karyawan pelaksana tidak diberikan kesempatan dan ruang gerak yang cukup dalam menuangkan kreativitas kerjanya secara nyata, sehingga banyak dari para karyawan pelaksana yang bersikap apatis terhadap pekerjaan.

Secara parsial variabel faktor fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis pengaruh faktor fisik terhadap kinerja karyawan pelaksana memberikan makna bahwa faktor fisik seperti keadaan ruangan, suhu dan

penerangan; kebersihan dan kerapihan ruangan; fasilitas kerja; dan keamanan ditempat kerja secara signifikan telah terbukti mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pelaksana. Tuntutan kerja profesional ditambah dengan beban kerja yang semakin berat tidak akan mampu terlaksana secara optimal tanpa didukung oleh faktor fisik yang memadai.

Kondisi tersebut nampaknya sudah selaras dengan perubahan paradigma baru di tubuh Badan Pusat Statistik yang ditandai dengan dirumuskannya kembali visi, misi, serta tujuan organisasi sebagai pedoman para karyawan pelaksana dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi Badan Pusat Statistik terus berusaha membangun daya saingnya melalui dua kompetensi yakni melakukan perbaikan secara terus menerus, dan mengimplementasikan prinsip budaya semangat kerja yang kompetitif.

Terakhir, secara parsial variabel faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini memberikan gambaran secara konkrit bahwa faktor finansial seperti gaji yang diperoleh; insentif, bonus, dan tunjangan hari raya; promosi jabatan; jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja; serta jaminan pensiun dan hari tua sudah sesuai dengan harapan-harapan karyawan, sehingga faktor finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Fakta dilapangan juga menunjukkan bahwa posisi pekerjaan sebagai karyawan pelaksana yang mereka tempati saat ini sudah sesuai dengan kompetensinya dan karyawan pelaksana

tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas yang berat karena mereka sudah terbiasa dan apa yang mereka kerjakan sudah sesuai dengan kemampuannya. Dengan kesadaran tersebut karyawan pelaksana sudah menyadari akan kewajiban, hak dan posisinya sebagai karyawan pelaksana, sehingga tuntutan yang berlebihan dari para karyawan terhadap faktor finansial tidak terjadi. Dalam kaitannya dengan pemenuhan faktor finansial, organisasi di lingkungan Badan Pusat Statistik juga sudah melakukan upaya secara maksimal untuk mensejahterakan karyawan melalui pemberian gaji yang cukup, tunjangan hari raya, pemberian bonus, dll.

Hasil pengujian signifikansi pengaruh variabel faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, menunjukkan bahwa faktor fisik ternyata memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Pengaruh dominan dari faktor fisik ini ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien regresi faktor sosial sebesar 0,7697 lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel faktor sosial 0,5302 dan nilai koefisien regresi variabel faktor finansial sebesar 0,4172.

Koefisien regresi menginterpretasikan bahwa jika rata-rata skor faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial meningkat sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap perubahan kinerja karyawan pelaksana sebesar 0,5302 dari faktor sosial, 0,7697 dari faktor fisik, dan 0,4172 dari faktor finansial. Perubahan kinerja karyawan pelaksana yang diakibatkan oleh perubahan faktor fisik terlihat lebih besar jika dibandingkan perubahan kinerja karyawan pelaksana yang diakibatkan oleh perubahan faktor sosial dan faktor finansial.

Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi

Tujuan dari dilakukannya uji ekonometrik ini adalah agar diperoleh persamaan yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), maka data-data yang digunakan dalam analisis regresi terlebih dahulu akan diuji dengan uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Faktor-faktor penyebab autokorelasi antara lain adalah kesalahan dalam pembentukan model, penggunaan lag pada model, dan tidak memasukkan variabel yang penting. Akibat dari adanya autokorelasi adalah parameter yang diestimasi menjadi bias dan variannya tidak minimum, sehingga tidak efisien. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson statistik. Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = tidak ada autokorelasi (baik positif maupun negatif)
 $d < d_l$ = tolak H_0 (ada autokorelasi positif)
 $d > 4 - d_l$ = tolak H_0 (ada autokorelasi negatif)
 $d_u < d < 4 - d_u$ = terima H_0 (tidak ada autokorelasi)

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai statistik Durbin-Watson adalah 2,094. Dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, dengan jumlah sampel 79, dan variabel penjelas 3, maka diperoleh nilai $d_l = 1,575$; $4 - d_l = 2,425$, $d_u = 1,721$, dan $4 - d_u = 2,279$. Besarnya nilai koefisien DW dari hasil pengujian sebesar 2,094 terletak diantara batas atas (d_u) sebesar 1,721, dan $4 - d_u = 2,279$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala

autokorelasi dari model regresi yang akan digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila variabel gangguan tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan uji Glejser, yaitu dengan meregres nilai absolut residual sebagai variabel dependen dengan semua variabel independen dalam model. Jika signifikan berarti ada heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan di mana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melakukan regresi antar variabel penjelas, jika signifikan berarti terdapat multikolinieritas. Namun berdasarkan pada Klein's Rule of Thumb, jika nilai korelasi antara variabel penelitian nilainya lebih kecil 0,80, maka multikolinieritas dapat diabaikan. Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak mengandung adanya gejala multikolinieritas karena mempunyai nilai VIF yang lebih rendah dari 5.

Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,725 yang berarti 72,50 persen dari kinerja karyawan pelaksana dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Pengujian hipotesis tentang pengaruh faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan pelaksana diperoleh bukti bahwa faktor sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,5302 dengan probabilitas sebesar 0,000, yang berarti pengaruh faktor sosial secara parsial terhadap kinerja karyawan pelaksana adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian diatas memberikan makna bahwa faktor sosial yang ada di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang selalu memberdayakan karyawan dalam membuat kebijakan-kebijakan standar pekerjaan memberikan kepuasan tersendiri bagi para karyawan. Adanya komunikasi yang baik dari para pimpinan kepada karyawan dan adanya sosialisasi budaya kerja yang mengedepankan prinsip nilai integritas, profesionalisme dan adanya komitmen dari organisasi dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi telah mampu menumbuhkan budaya semangat kerja yang baik di lingkungan kerja karyawan. Kondisi tersebut ditambah lagi dengan terjalinnya hubungan komunikasi informal melalui acara-acara rutin di luar organisasi seperti acara arisan yang kemudian dilanjutkan dengan pengajian rutin setiap bulan yang terbuka bagi segenap karyawan pelaksana di lingkungan

lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ternyata telah memberikan kepuasan karyawan yang berasal dari faktor sosial.

Hasil pengujian pengaruh faktor fisik terhadap kinerja karyawan pelaksana diperoleh bukti bahwa faktor fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,7697 (dengan probabilitas) sebesar 0,000 yang berarti pengaruh faktor fisik secara parsial terhadap kinerja karyawan pelaksana adalah positif dan signifikan. Untuk memenuhi kepuasan karyawan yang diperoleh dari faktor fisik, Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menurut pengamatan peneliti sudah berusaha secara maksimal memenuhinya dengan menyediakan fasilitas-fasilitas fisik sebagai sarana vital dalam menunjang pekerjaan sehingga organisasi nampak sangat peduli dan serius dalam mewujudkan faktor fisik seperti pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, penyediaan sarana dan perlengkapan kerja, kenyamanan ruangan dan kesehatan karyawan sangat mendapatkan perhatian dari organisasi. Hal ini dibuktikan oleh pihak organisasi dengan pemenuhan sarana-sarana pendukung fisik seperti penyediaan peralatan kerja seperti Sepeda Motor, dan penyediaan sarana fisik lain seperti fasilitas kesehatan, perlengkapan pengamanan kerja bagi para karyawan pelaksana yang sedang tugas lapangan. Sementara bagi karyawan yang bertugas di kantor, organisasi berusaha memenuhi fasilitas sarana penunjang fisik seperti ruangan ber AC, tersedianya sarana ibadah (Mushola) dan fasilitas kebersihan yang cukup memadai. Kondisi nyata dan juga hasil penelitian diatas sekiranya sangat sesuai

jika organisasi semakin meningkatkan faktor fisik yang dimilikinya. Upaya lain yang telah dilakukan oleh organisasi diantaranya adalah dengan melengkapi secara *bottom up* kebutuhan fisik karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Artinya organisasi dapat secara reguler melibatkan karyawan untuk menentukan perbaikan fasilitas secara aktif. Penyusunan secara *bottom up* ini bertujuan untuk memberikan pelayanan total kepada karyawannya. Sesuai dengan tuntutan pekerjaan dimana dengan semakin berat tanggung jawab maka fasilitas fisik semakin diperlukan. Oleh karena itu maka dengan masukan karyawan akan memberikan rasa tanggung jawab karyawan baik terhadap fasilitas maupun terhadap pekerjaannya. Dengan semakin lengkap peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka sudah selayaknya kinerja yang akan dihasilkan lebih tinggi.

Langkah strategis lain yang telah diambil oleh organisasi adalah melengkapi fasilitas fisik dengan skala prioritas. Dengan perencanaan yang matang tentang perbaikan dan pengembangan fisik maka akan diperoleh fasilitas mana yang secepatnya harus dipenuhi. Dengan skala prioritas diharapkan dalam jangka waktu tertentu fasilitas secara fisik dapat dipenuhi dengan lengkap. Pusat penelitian secara tematik sangat memegang peran yang sangat sentral untuk membangun organisasi yang berada sejajar dengannya ataupun berada di horizontal. Oleh karena itu maka faktor fisik di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memberikan kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian pengaruh faktor finansial terhadap kinerja karyawan pelaksana diperoleh bukti bahwa faktor

finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana. Hal ini bisa dilihat dari besarnya nilai koefisien regresi yang bertanda positif sebesar 0,4172 dengan probabilitas sebesar 0,0016 yang berarti pengaruh faktor finansial secara parsial terhadap kinerja karyawan pelaksana adalah positif dan signifikan. Hasil Penelitian diatas juga memberikan gambaran secara konkrit bahwa kondisi riil tentang kompensasi secara finansial yang disediakan kantor telah memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi nyata dalam organisasi mengenai finansial dan juga didukung oleh hasil penelitian diatas maka untuk optimalisasinya diperlukan langkah-langkah strategis. Langkah tersebut diantaranya adalah menambah kompensasi non finansial kepada para karyawan. Pemberian ini telah dilakukan tetapi perlu ditambah. Sesuai dengan kebutuhan manusia yang senantiasa bertambah dan juga karena krisis ekonomi yang belum juga usai maka perhatian organisasi harus lebih ditujukan untuk mempertahankan kondisi likuiditas karyawan. Dengan penambahan kompensasi non finansial maka akan keperluan karyawan untuk kebutuhan tersebut dapat dialokasikan kepada kebutuhan yang lain. Penambahan kompensasi non finansial harus benar-benar tersegmen dengan baik. Artinya karyawan dengan level terendah kiranya lebih berhak untuk mendapatkan tambahan ini.

Langkah yang lain adalah pemberian reward secara immaterial kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian reward dapat berupa pelimpahan tanggung jawab dan juga kedudukan khusus. Langkah ini merupakan bentuk lain penghargaan dalam bentuk finansial. Strategi ini akan lebih tepat ditujukan kepada karyawan yang

secara finansial bukan lagi masalah besar. Dengan penghargaan ini maka diharapkan karyawan tersebut semakin meningkatkan kinerjanya. Penghargaan juga berarti kepercayaan yang secara tulus diberikan pihak manajemen kepada karyawan yang berprestasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian berdasarkan permasalahan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh variabel secara bersama-sama menunjukkan bahwa faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Faktor social, fisik dan finansil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Faktor fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien regresi variabel faktor fisik 0,7697 lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel faktor sosial sebesar 0,5302, dan koefisien regresi variabel faktor finansial sebesar sebesar 0,4172.

Saran

1. Oleh karena faktor fisik menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pelaksana di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, maka resiko penurunan kinerja karyawan pelaksana yang bersumber dari penurunan faktor fisik karyawan pelaksana harus dihindarkan. Oleh karena itu kondisi faktor fisik yang ada sekarang hendaknya tetap dipertahankan dan terus melakukan upaya peningkatan sarana dan prasarana kerja dan pelayanan kepada karyawan pelaksana. Peningkatan sarana dan prasarana kerja yang *aplicable* dan *uptode* seperti pemenuhan sarana informasi yang bermuatan teknologi seperti internet, sehingga akses informasi akan semakin cepat. Peningkatan pelayanan kepada karyawan pelaksana dengan pemenuhan atas kebutuhan sarana fisik seperti penambahan kendaraan dinas operasional, meningkatkan kenyamanan faktor fisik dengan penambahan fasilitas AC dan Kipas Angin serta penerangan ruang kerja dengan penerangan yang cukup cahaya dengan lampu maupun jendela kaca.
2. Untuk meningkatkan peran faktor finansial terhadap kinerja karyawan pelaksana, Badan Pusat Statistik hendaknya memberikan reward yang bersifat material karyawan yang berprestasi seperti pemberian bonus, pemberian penghargaan, dll. Sementara itu peningkatan faktor sosial dapat dilakukan dengan menumbuhkan semangat kebersamaan, komunikasi dan hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan pimpinan.
3. Untuk meningkatkan peran faktor sosial di lingkungan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, maka penciptaan iklim kerja yang kondusif sangat diperlukan. Langkah ini sebaiknya diawali oleh pimpinan dengan turun langsung kebawah untuk memberikan *support* dan membina hubungan yang baik dengan para bawahan dan perlunya sosialisasi hubungan kerja yang baik melalui forum-forum yang bersifat formal maupun informal di setiap kesempatan seperti pada acara apel pagi maupun acara-acara lain seperti pengajian rutin dikantor, acara arisan maupun rekreasi bersama.
4. Dari hasil penelitian terlihat bahwa pengaruh dari faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial terhadap kinerja karyawan pelaksana adalah sebesar 72,50 persen. Hal ini berarti masih terdapat 27,50 persen dari variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana. Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan pelaksana pada area yang sama untuk memasukkan variabel lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pelaksana. Variabel-variabel tersebut bisa seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (1996). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Renika Cipta, Cetakan Kesepuluh, Jakarta,.

- As'ad, Moh, (1998). *Psikologi Industri*, Liberty Edisi Keempat, Cetakan Ketiga, Yogyakarta.
- As'ad, Moh, (1995). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi keempat Liberty. Yogyakarta.
- Broto, Wandu S. dan Pius M.Sumaktoyo, (1995). *Mencapai Sasaran Melalui Kerja Sama Tim*, Gramedia Management Action Guides, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Cowling, Alan and James. Philip,(1994). *The Essence of Personnel Management and Industrial Relation*, First Published, BPCC Wheatons Ltd, Great Britain.
- Darmanto, Bambang, (1999). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Danaremen Muka Semarang*, Tesis Program Pascasarjana UII Program Studi MM Yogyakarta.
- Dessler, Gary, (1997). *Human Behavior, Improving Performance at work*, Reston Publishing Co. Inc, Virginia.
- Dessler, Gary, (1992). *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, (1991). *Principles of Personnel Management*, McGraw-Hill Book Company Inc., Kogakusha Ltd., Tokyo.
- _____, (1995). *Personal Management*, Sixth Edition, McGraw-Hill, Inc., New York.
- Gujarati. D, (1995). *Basic Econometrics* (3rd edition ed.) New York: Mc-Graw Hill, inc.
- Gibson, James. John .M. Ivancevich dan James H. Donnelly.JR, (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, jilid I, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Handoko, Hani. T, (1997). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP., (1996). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husnan, Suad, dan Hidjrachman, (1997). *Manajemen Personalia*, BPFE, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta.
- Imam Ghozali, (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat, (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: AMP YKPN, Edisi I.
- Munrokhim Misanam, (2004). *Modul Mata Kuliah Metodologi Penelitian*, Program Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

- Mustofa, Zainal, (1995). *Pengantar Statistik Terapan Untuk Ekonomi*, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Cetakan Kedua, Yogyakarta.
- Nimran, Umar, (1997). *Perilaku Organisasi*, Citra media, cetakan Pertama, Surabaya.
- Nitisemito, Alex S, (1995). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pranoto, Bambang, (1997). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Industri Jasa Konsultan Teknik PT. Prima Disain Widya Adi Cipta Semarang, *Tesis Program Pascasarjana UII Program Studi MM*, Yogyakarta.
- Robbin, Stephen P, (1996). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT Prenllindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma, (1992). *Reserach Method For Business, A Skill Building Approach*, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc, United States of America.
- Simamora, Henry, (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN) Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Soeprihanto, John, (1996). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan. Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (1999). *Statistik untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supardi, (1993). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Seri I, BPFE-UII, Yogyakarta.
- Sujoto, (1999). Pengaruh Motivasi Terhdap Peningkatan Kinerja Pejabat Eselon V Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen, *Tesis Program Pascasarjana UII Program Studi MM*, Yogyakarta.
- Suyatno, (1999). Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Adhi Karya Semarang, *Tesis Program Pascasarjana UII Program Studi MM*, Yogyakarta.
- Terry, George R, (1986). *Azas-azas Manajemen*, Alumni, Cetakan V, Bandung.
- Timpe, A Dale, (1993). *Memotivasi Pegawai: Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Diterbitkan oleh PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta Untuk PT Gramedia Asri Media. Cetakan kedua.
- Waryanto, Agus, (1999). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Di Lingkungan Sekretariat Wilayah Daerah Tingkat I Jawa Tengah, *Tesis Program Pascasarjana UII Program Studi MM*, Yogyakarta.

Marhaeni Wahyu Handayani & Suhartini

- Wendell L. French, (1994). *Human Resources Management: Figure 5.3 The Motivation Performance-Satisfaction Relationship, Third Edition*, Houghton Mifflin Company, Boston, Toronto, Geneva, illinois, Palo Alto, Princeton, New Jersey.
- Widyanto, Eko, (1997). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kondisi Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang, *Tesis Program Pascasarjana UII Program Studi MM*, Yogyakarta.
- Zainun, Buchari, (1994). *Manajemen dan Motivasi*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.