

# **Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah)**

## **The Factors Influence Employees Achievement at Religion Ministry of Central Java Province**

HESTI SUPRIHATININGRUM  
TRI BODROASTUTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala  
Jalan Sriwijaya No. 32 & 36 Semarang 50242  
Email :hes1@gmail.com

***Abstract:** Employee achivement is an achivement reached by somebody trough the work behavior ini carrying out work activities. Achvement is a record of the results gained trough cartain function of work in a certain period of time. Therefore an employee should have achivement measure for his employees. The information of employee achivement is needed if the employer would like to change the prevailed system. We are often trapped to evaluate an employee with his work, while system or device doesn't meet the standart. The purpose of this research was to find out the influence of motivation, work satisfaction, stres level, job physical condition, compensation system and job design toward work achievement in Religion Ministry office of Central Java province. The population in this research was 230 employess with sample total that was used as bis as 70 employess. The technique sampling used was convenience sampling that is technique sampling based on ease. The analysis tool used was multiple linier regression, which was firstly examined by validity and reability. The research result showed that motivation, work satisfaction, stres level, job physical condition, compensation system and job design influenced significantly work achievement of employees at Religion Ministry of central Java Province both partial and simultaneous.*

***Keyword:** motivation, work satisfaction, stres level, job physical condition, compensation system and job design influenced significantly work achievement of employees.*

### **PENDAHULUAN**

**Latar Belakang.** Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan (Martoyo, 2002: 28). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan

yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Handoko (2001: 135) motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Adapun Handoko (2001: 193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Handoko (2001: 200) memberikan pengertian stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat dilingkungan kerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, (Handoko, 2001: 155). Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan, (Handoko, 2001: 193).

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Prasurvey Penurunan Prestasi Kerja Karyawan**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Penundaan Kenaikan Pangkat	6	28,57
Penurunan Pangkat	2	9,53
Penundaan Kenaikan Gaji	4	19,05
Mutasi	9	42,85
Jumlah	21	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji dan mutasi. Adapun tabel absensi tahunan karyawan Bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah per April 2011 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Kantor Kementerian Agama**  
**Provinsi Jawa Tengah tahun 2010-2011**

Triwulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Sakit		Ijin		Alpha		Total	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Triwulan I	230	58	34	0,20	32	0,18	39	0,20	105	0,19
Triwulan II	230	66	39	0,22	41	0,23	48	0,24	126	0,23
Triwulan III	230	61	48	0,28	41	0,23	49	0,25	138	0,25
Triwulan IV	230	63	52	0,30	34	0,36	61	0,31	177	0,33
Jumlah			173	100	178	100	197	100	546	100

Sumber: Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, 2012

Dapat dilihat dari gambar diatas, jumlah absensi karyawan semakin meningkat dari Triwulan I sampai Triwulan 4 tahun 2010. Terlihat pada Triwulan I jumlah absensi karyawan menunjukkan angka 0,20%. Pada Triwulan II menunjukkan angka 0,24% dan peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada triwulan III dan ke IV yaitu pada Triwulan III menunjukkan angka 0,25% dan pada Triwulan IV menunjukkan angka 0,31%. Berdasarkan data diatas dapat

diketahui bahwa ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu tersebut.

Atas dasar penjelasan diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

**Perumusan Masalah.** Berdasarkan uraian diatas bahwa prestasi kerja berperan penting dan sekaligus dapat mengetahui bagaimana prestasi karyawan, maka berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?
5. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?
6. Bagaimana pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?
7. Bagaimana pengaruh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah?

**Tujuan Penelitian.** Melalui penelitian ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

#### **TINJAUAN TEORETIS**

**Prestasi Kerja (Y).** Menurut Sondang (2004: 225) prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

Menurut (Dharma, 2001) prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Menurut (Dessler, 2002) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian sistematis terhadap karyawan oleh atasannya atau beberapa ahli lainnya yang paham akan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan atau jabatan itu. Menurut Simamora (2002: 415) penilaian prestasi kerja ialah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Pendapat yang tidak jauh berbeda mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka, (Handoko, 2001: 135).

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.** Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan sebagai berikut:

**Motivasi ( $X_1$ ).** Menurut Handoko (2001: 146) bahwa motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan. Sedangkan pengertian motivasi menurut Reksohadiprodjo (2001: 165) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Maslow

(Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2002: 97) motivasi ialah bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi ialah kebutuhan akan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Fisiologi: Kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- b. Keselamatan dan keamanan (*safety and security*): Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- c. Rasa memiliki (*belongingness*), sosial, dan cinta: Kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga diri (*esteems*): Kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- e. Perwujudan diri (*self actualizatiton*): Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

**Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>).** Menurut Robbins (2002) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Sedangkan menurut Vroom (2002) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan atau menghindar diri dari situasi-situasi pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis.

**Tingkat Stres (X<sub>3</sub>).** Gibson et al (dalam Yuliati, 2000: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang

meniiik beratkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres. Pendekatan ini memandang tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan tingkat stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Tingkat stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan tingkat stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Tingkat stres bisa dipandang sebagai kondisi kejiwaan yang merupakan manifestasi upaya penyesuaian antara individu dengan berbagai tindakan, situasi, dan kejadian yang menuntut respon pada individu tersebut. Jadi tingkat stres dianggap sebagai reaksi terhadap suatu situasi dan bukan situasi itu sendiri. Tingkat stres dalam nuansa negatif sering digambarkan sebagai kondisi tertekan karena adanya perbedaan antara harapan dengan kenyataan.

Sumber tingkat stres ditempat kerja langsung mempengaruhi aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan kerja. Secara garis besar penyebab tingkat stress dikelompokkan menjadi dua, yaitu *on the job* dan *off the job* (Handoko, 2001: 45) yang bersumber pada konflik-konflik seperti permasalahan keluarga, isolasi sosial, perubahan teknologi, ketakutan pemutusan kerja, kekerasan di tempat kerja, persaingan, dan keragaman tenaga kerja. Selain itu pemberian kewenangan yang lebih besar sebagai wujud pemberdayaan dan pengembangan tim kerja pada karyawan, konflik peran, konflik harapan, perasaan frustrasi atas beban pengurusan anggota keluarga yang lanjut usia dan anak-anak, dan sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan juga berpotensi menimbulkan tingkat stres. Stres dapat mempengaruhi prestasi kerja, semakin stres kerja maka semakin rendah prestasi kerja.

**Kondisi Fisik Pekerjaan (X<sub>4</sub>).** Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian

manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan (Martoyo, 2002). Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996).

Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Sistem Kompensasi (X<sub>5</sub>).** Handoko (2001) mengatakan sistem kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa sistem kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para karyawan atas kerja yang telah dilakukan. Menurut Handoko (2001) tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi agar menarik para pelamar, karena organisasi-organisasi bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Terkadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar yang cakap dan sudah bekerja di berbagai organisasi lain.
2. Mempertahankan sumber daya manusia yang ada sekarang, bila tingkat kompensasi tidak kompetitif niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar.
3. Menjamin keadilan, administrasi pengupahan dan penggajian perusahaan untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsisten internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam tingkat kompensasi.
4. Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial, dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan



kerja dan jabatannya.

5. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

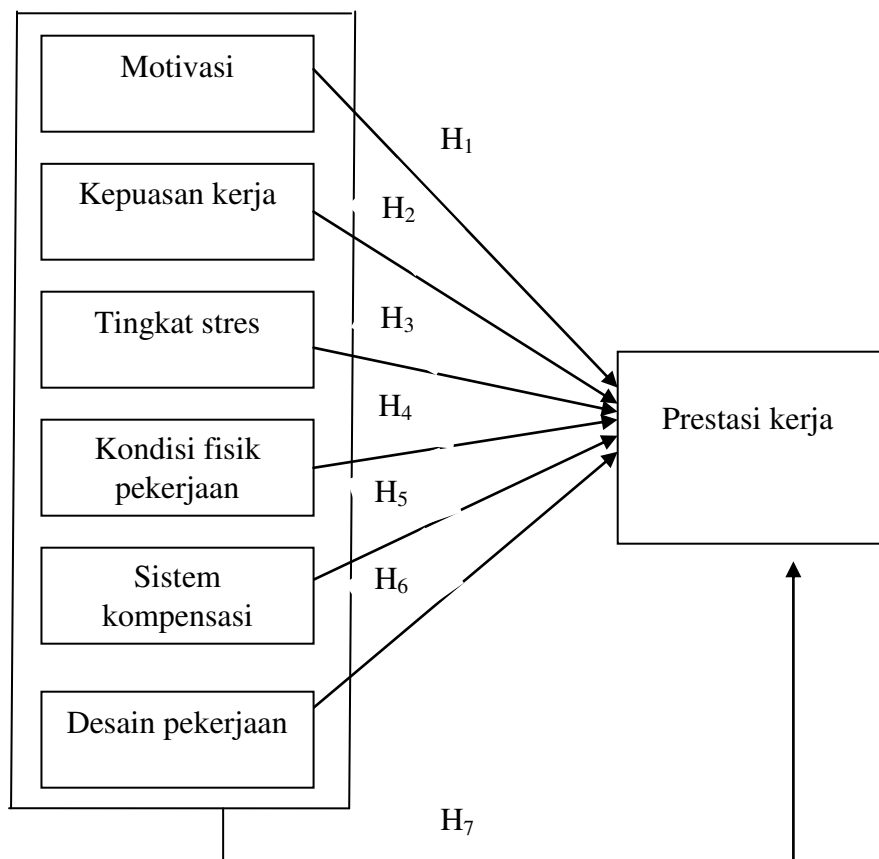
**Desain Pekerjaan ( $X_6$ ).** Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2001: 193) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001: 193). Desain pekerjaan merupakan variasi dari berbagai macam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Semakin tinggi variasi pekerjaan yang dilakukan maka prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

**Penelitian Terdahulu.** Penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2006) yang berjudul Beberapa Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. variabel yang digunakan adalah motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan kerja dengan variabel dependen prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan (1) Dari hasil perhitungan terbukti bahwa secara bersama-sama maupun secara individual faktor motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan berasosiasi signifikan dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Dari hasil perhitungan juga terbukti bahwa faktor kemampuan memiliki asosiasi paling kuat dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari (2007) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel penelitian yang digunakan adalah kompensasi dan sarana kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi  $R\ square = 0,8599$  yang artinya bahwa ada sekitar 86% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan kerja, kompensasi dan sarana kerja. Koefisien korelasi ganda 0,6252 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara faktor kepuasan kerja, kompensasi dan sarana kerja sangat kuat yakni sebesar 93%, Diantara ke tiga faktor yang

berpengaruh sangat dominan secara berurutan adalah kompensasi dan kepuasan kerja sangat signifikan (0,6900) dan (0,59330) kemudian sarana kerja (0,0463). Pada tingkat kepercayaan 95% dimana kompensasi, kepuasan kerja dan sarana kerja secara statistik berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo. Baik pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan.

**Kerangka Teoretis.** Dalam penelitian ini yang digunakan adalah konsep Handoko. Adapun kerangka teoretis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.6 : Kerangka Teoretis Penelitian  
 Sumber : Handoko (2001: 193)

**Hipotesis.** Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan (Y).

- H<sub>3</sub> : Tingkat stres (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H<sub>4</sub> : Kondisi fisik pekerjaan (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y)
- H<sub>5</sub> : Sistem kompensasi (X<sub>5</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H<sub>6</sub> : Desain pekerjaan (X<sub>6</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
- H<sub>7</sub> : Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan dan sistem kompensasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

## METODE PENELITIAN

**Pendekatan Penelitian.** Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

**Jenis Penelitian.** Jenis penelitian ini termasuk penelitian Kausal Komparatif yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya.

**Definisi Operasional.** Variabel-variabel yang memiliki keterkaitan sangat erat mempengaruhi prestasi kerja (Y) dapat diidentifikasi, yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Definisi operasional variabel dengan indikator masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Prestasi karyawan, adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya, (Handoko, 2001: 193). Indikator pengukur variabel ini adalah:
  - a. Hasil kerja.
  - b. Tingkah laku.
  - c. Pencapaian tugas.
  - d. Aktivitas kerja.
2. Motivasi (X<sub>1</sub>). Suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu

aktifitas tertentu. (Handoko, 2001: 193) Indikatornya yaitu:

- a. Pengakuan dan penghargaan yang diberikan karyawan oleh atasan.
  - b. Kebutuhan akan sosialisasi diri terhadap lingkungan kerja.
  - c. Fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
3. Kepuasan kerja ( $X_2$ ). keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2001: 193), dengan indikator yaitu:
- a. Kepuasan atas prestasi yang dicapai.
  - b. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
  - c. Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4. Tingkat stres ( $X_3$ ), kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja adalah:
- a. Beban kerja yang berlebihan.
  - b. Tekanan dan desakan waktu.
5. Kondisi fisik pekerjaan ( $X_4$ )
- Kondisi fisik pekerjaan ( $X_4$ ) adalah situasi yang terdapat di lingkungan kerja karyawan. Indikator pengukur variabel ini adalah:
- a. Kondisi ruangan pekerjaan.
  - b. Tata ruang kantor yang serasi.
6. Sistem kompensasi ( $X_5$ )
- Sistem kompensasi ( $X_5$ ) yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator dari kompensasi yaitu:
- a. Kesesuaian gaji dari perusahaan dengan peraturan pemerintah.
  - b. Imbalan yang layak dan adil.
7. Desain pekerjaan ( $X_6$ )
- Desain pekerjaan ( $X_6$ ) adalah aspek dari setiap pekerjaan yang ada dalam setiap organisasi. (Handoko, 2001: 193) Indikator variabel ini adalah:
- a. Variasi dari pekerjaan.
  - b. Rancangan dari setiap pekerjaan.
  - c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.

**Populasi dan Sampel.** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, yaitu sebesar 230 karyawan tidak termasuk pimpinan dan kepala bagian. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel sebanyak 70 karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah.

**Teknik Pengambilan Sampel.** Adapun teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu teknik sampling berdasarkan kemudahan.

**Jenis Data.** Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, data subyek adalah data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden yang menjadi karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis.

**Sumber Data.** Sumber data dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder, data primer merupakan data dan informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai, adapun data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain, misalnya dari perpustakaan serta literatur-literatur lainnya.

**Teknik Pengumpulan Data.** Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu kuesioner, yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian. (Umar, 2001: 52)

**Teknik Analisis Data.** Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah Analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar. Sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistik yaitu *SPSS for Windows*. Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Prestasi kerja

$b_0$  = Intercept atau konstanta

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kepuasan kerja

$X_3$  = Tingkat stres

$X_4$  = Kondisi fisik pekerjaan

$X_5$  = Sistem kompesasi

$X_6$  = Desain pekerjaan

$b_1$  = Koefisien regresi motivasi

$b_2$  = Koefisien regresi kepuasan kerja

$b_3$  = Koefisien regresi tingkat stres

$b_4$  = Koefisien regresi kondisi fisik pekerjaan

$b_5$  = Koefisien regresi sistem kompensasi

$b_6$  = Koefisien regresi desain pekerjaan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

**Uji Multikolinearitas.** Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Hasil dari perhitungan uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.28**  
**Uji Multikolinearitas**

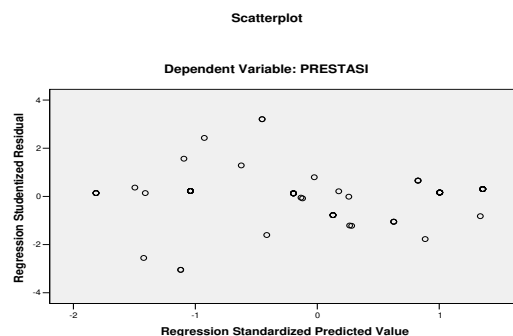
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.911	1.866		-1.560	.124		
	MOTIVASI	.285	.068	.389	4.193	.000	.210	4.772
	KEPUASAN	.250	.187	.190	2.337	.019	.109	1.204
	STRES	1.091	.207	.606	5.270	.000	.136	7.331
	FISIK	.229	.084	.147	2.709	.009	.614	1.629
	KOMPENSASI	.362	.161	.146	2.255	.028	.433	2.307
	DESAIN	.353	.066	.365	5.345	.000	.387	2.585

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Untuk mendeteksi gejala Multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai (VIF) *Variance Inflation Factor* (Ghozali, 2009). Pada perhitungan ini ada variabel independen yang memiliki VIF lebih dari 10, maka data ini terdapat Multikolinearitas. Dari hasil perhitungan nilai-nilai toleran juga menunjukkan hal yang sama ada variabel bebas yang nilainya  $> 0,10$  atau 10% yang berarti ada korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%.

**Uji Heteroskedastisitas.** Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



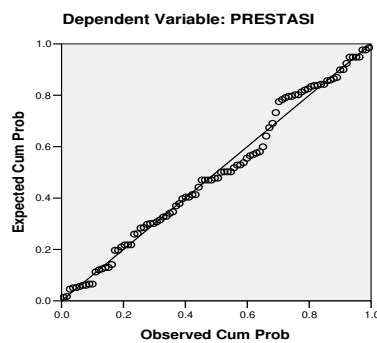
Gambar 5.1 : Pengujian heteroskedastisitas  
Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Berdasarkan *scatter plot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit)

kemudian menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak terjadi heterosdaskisitas.

**Uji Normalitas Data.** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5.2 : Pengujian normalitas data

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linear Berganda.** Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5.29**  
**Hasil Analisis Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2.911	1.866		-1.560	.124			
	MOTIVASI	.285	.068	.389	4.193	.000	.210	4.772	
	KEPUASAN	.250	.187	.190	2.337	.019	.109	1.204	
	STRES	1.091	.207	.606	5.270	.000	.136	7.331	
	FISIK	.229	.084	.147	2.709	.009	.614	1.629	
	KOMPENSASI	.362	.161	.146	2.255	.028	.433	2.307	
	DESAIN	.353	.066	.365	5.345	.000	.387	2.585	

a. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Bila hasil perhitungan dari *print out* komputer dengan bantuan program SPSS versi 11.00 dimasukkan ke dalam persamaan di atas diperoleh nilai sebesar:



$$\hat{Y} = -2,911 + 0,285 X_1 + 0,250 X_2 + 1,091 X_3 + 0,229 X_4 + 0,362 X_5 + 0,353 X_6$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai positif dari motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini berarti bahwa:

- a. Konstanta sebesar -2.911 dapat diartikan sebelum dipengaruhi variabel motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan maka prestasi kerja negatif.
- b. Koefisien regresi  $b_1 = 0,285$  artinya apabila motivasi ( $X_1$ ) meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi  $b_2 = 0,250$  artinya apabila Kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi  $b_3 = 1,091$  artinya apabila tingkat stres ( $X_3$ ) meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y) dianggap konstan.
- e. Koefisien regresi  $b_4 = 0,229$  artinya apabila kondisi fisik pekerjaan ( $X_4$ ) meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y) dianggap konstan.
- f. Koefisien regresi  $b_5 = 0,362$  artinya apabila sistem kompensasi ( $X_5$ ) meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y) dianggap konstan.
- g. Koefisien regresi  $b_6 = 0,353$  artinya apabila desain pekerjaan ( $X_6$ ) meningkat maka prestasi kerja (Y) akan meningkat dengan asumsi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, sistem kompensasi dan kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja (Y) dianggap konstan.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).** Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 5.30**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 <sup>a</sup>	.886	.875	.928

a. Predictors: (Constant), DESAIN, MOTIVASI, FISIK, KOMPENSASI, STRES, KEPUASAN

b. Dependent Variable: PRESTASI

Sumber: Data primer yang diolah, 2012

Nilai koefisien determinasi dengan menggunakan *Adjusted R Square* sebesar 0,875 atau 87,5%. Hal ini berarti bahwa 87,5% variasi dari prestasi kerja dapat dijelaskan dari keenam variabel yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 87,5\% = 12,5\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Peneliti menggunakan *Adjusted R Square* karena dalam penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil pembahasan sebagai berikut:

**Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.** Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,285 signifikan pada 0,000 dan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,193 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antar motivasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan, (Handoko, 2001: 146).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sariyathi (2006) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.** Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 1,152 signifikan pada 0,000 dan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $15,712 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antar kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun psikologis, (Robbins, 2002). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sariyathi (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Pengaruh tingkat stres terhadap prestasi kerja.** Koefisien regresi variabel tingkat stres sebesar (0,250) signifikan pada 0,000 dan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,337 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antar tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel tingkat stres ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Menurut Gibson et al dalam Yuliati (2000: 9) mengemukakan bahwa tingkat stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu tingkat stres sebagai stimulus, tingkat stres sebagai respon dan tingkat stres sebagai stimulus-respon. Beban ekonomi juga sering menimbulkan stres pada individu,

demikian pula dengan keterasingan sosial dimana seseorang tidak memiliki banyak teman untuk berbagi rasa atau bahkan seolah-olah merasa dikucilkan dan dimusuhi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sariyathi (2006) yang menyatakan bahwa tingkat stres berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Pengaruh kondisi fisik pekerjaan terhadap prestasi kerja.** Koefisien regresi variabel kondisi fisik sebesar (0,250) signifikan pada 0,000 dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,709 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antar tingkat stres terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel tingkat stres ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Manajemen yang baik adalah manajemen yang memikirkan bagaimana tentang lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan kerja diduga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan perusahaan, dan pola kebijakan, (Martoyo, 2000). Secara umum lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 1996).

Kondisi fisik yang diukur dengan menggunakan kondisi ruang kerja dan tata ruang kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden menyatakan bahwa karyawan setuju dengan kondisi ruang kerja dan tata ruang kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariyathi (2006) yang menyatakan bahwa kondisi fisik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

**Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.** Koefisien regresi variabel sistem kompensasi sebesar 0,362 signifikan pada 0,000 dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,255 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antar sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel kompensasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga

akan mengalami peningkatan.

Handoko (2001) mengatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Dessler (2002) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmisyari (2007) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**Pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja.** Koefisien regresi variabel desain pekerjaan sebesar 0,353 signifikan pada 0,000 dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5.345 > 2,017$ ) menunjukkan bahwa pengaruh antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan adalah signifikan, hal ini berarti bahwa apabila variabel desain pekerjaan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Aspek ekonomis adalah aspek-aspek dari dalam diri karyawan. (Handoko, 2001: 193) dan aspek teknis, adalah aspek dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, (Handoko, 2001). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmisyari (2007) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

**Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja.** Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung sebesar 81,769 dan  $F$  tabel sebesar 3,232 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dapat disimpulkan ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama.

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik

pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Rahmisyari (2007) yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

### **SARAN**

1. Perlu adanya kebijakan yang benar-benar memperhatikan prestasi kerja sehingga motivasi kerja karyawan dapat lebih meningkat, agar pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Faktor utama dalam kondisi fisik pekerjaan perlu ditingkatkan dengan memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus.
3. Faktor utama dalam kondisi fisik pekerjaan perlu ditingkatkan dengan memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Bejo, Siswanto. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali
- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta
- Gibson, James L. Dan Donelly. 2002. *Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPFE Undip, Semarang.
- Handoko, Hani.2001, *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta
- Husnan dan Heidjrahmandan. 2001. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi VI. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Martoyo Susilo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Mangun Prawiro, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga Jakarta.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Murdijanto, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Atmaja: Bandung
- Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Rekso Hadiprodjo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga: Jakarta
- Rahmisyari. 2007. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan. *Jurnal Ichsan Gorontalo* Volume 2 No. 1 Februari-April 2007
- Sariyathi. 2006. Faktor Yang Berasosiasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. *Buliten Studi Ekonomi* Volume 11 Nomor tahun 2006.
- Setiawan, 2005, *Metodologi Bisnis*, Yayasan Widya Manggala Indonesia: Semarang.
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sondang, Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfabeta: Bandung
- Sedarmayanti, M.Pd. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- <http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=/jiunkpe/s1/eman/2008/jiunkpe-ns-s1-2008-31403361-9052-hanurda-chapter2.pdf>