

PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, DAN SENIORITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI LINGKUNGAN DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN KOTA SURAKARTA

Diniah Damayanthi
Wahyuddin

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jalan A. Yani, Tromol Pos 1, Pabelan, Surakarta 57102

ABSTRAK

This research to know the compensation influence, education, and seniority to officer productivity environment on duty hygiene and gardening of Town Surakarta. Result of analysis know the value of thining of compensation variable equal to 6,225 and assess the t-hitung of education variable equal to 4,176 is signifikan at $\alpha = 1\%$, hence refused nul hypothesis and alternative hypothesis accepted, meaning variable of compensation and education individually influence the productivity variable at $\alpha = 1\%$. Value of t-hitung of seniority variable equal to 2,530 is signifikan at $\alpha = 5\%$, hence refused nul hypothesis and alternative hypothesis accepted, meaning seniority variable individually influence the productivity variable. Asses the coefficient of regresi of compensation variable aqual to 1,016; value of coefficient of regresi of education variable equal to 0,898; and assess the coefficient of regresi of seniority variable equal to 0,294. Seen from value of coefficient regresi and t-hitung, biggest compensation variable, meaning influence individually strongest compensation variable. Assess the F-hitung to 87,527 signifikan at $\alpha = 1\%$, hence refused nul hypothesis and alternative hypothesis accepted, meaning compensation variable, education, and seniority together influence the productivity variable by signifikan. Assess the coefficient determinasi (R^2) equal 0,804 meaning equal to 80,4 % compensation variable, education, and seniority can influence the productivity variable by signifikan, while equal to 19,6 % influenced by other variable which is not packed into model. Result of calculation JB-test, value of JB equal 2,542679; then compared to tables of Chi Square with the free degree 2 at confidence level 99 % (11,3). Value of variable of intruder error smaller than 11,3 hence examinee data have normal distribution. Assess the Durbin Watson from data analysis obtained (by) equal to 1,843 located between 1,5 and 2,5 hence is not happened the otokorelasi. Test the heterokedastisitas, assess the R^2 equal 0,004 multiplied the amount of data equal 68. 0,272 is smaller than 11,3 (value of Chi Square), it's meaning standard error (e) do not experience of the heterokedastisitas. Assess The VIF (Variance Inflation Factor) compensation variable equal 1,253 which is far from value 10; Value of VIF of education variable equal 3,424 which is far from value 10; value of VIF variable seniority equal 3,302 which is far from value 10; Seen from value VIF, hence data is not happened the problem multikolinieritas.

Keywords: kompensasi, senioritas, heteroskedastisitas, multikolinieritas.

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia sebagaimana bangsa-bangsa lain di berbagai belahan dunia menghadapi gelombang besar berupa meningkatnya tuntutan demokratisasi, desentralisasi, dan globalisasi. pada dekade akhir abad ke-20 dan dekade awal abad ke-21. Globalisasi yang membentuk berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara memerlukan reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan termasuk birokrasinya sehingga memungkinkan interaksi perekonomian antardaerah dan antarbangsa lebih efisien. Salah satu syarat untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut perlu dikembangkan komitmen yang tinggi berupa penerapan nilai luhur peradapan bangsa dan prinsip *good governance* dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa peluang kepada daerah untuk membangun wilayah daerahnya sendiri-sendiri. Dengan pemberlakuan otonomi daerah tersebut berarti setiap wilayah daerah dihadapkan pada upaya mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggungjawab. Atas dasar Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 mengenai pokok-pokok kepegawaian, maka Pemerintah Daerah Propinsi Jawa Tengah dengan berdasarkan Peraturan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom serta Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah telah membentuk organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab kepada kepala daerah khususnya daerah Propinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan kenyataan tersebut, maka Pemerintah Kota Surakarta telah membentuk satuan organisasi kedinasan yaitu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Dengan terbentuknya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang kebersihan dan pertamanan Kota Surakarta, maka segala kegiatan yang berkaitan dengan kebersihan dan pertamanan kota menjadi tanggung jawab dinas tersebut. Sebagai bagian dari pemerintahan kota, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta dituntut untuk dapat bekerja dengan aparat lainnya dengan berlandaskan moral yang baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, mengutamakan kepentingan masyarakat daripada kepentingan diri sendiri dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan

pembangunan termasuk di dalamnya melayani masyarakat yang memiliki kepentingan tentang kebersihan kota dan tata taman dengan sebaik-baiknya.

Keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak dapat lepas dari peran yang dimainkan oleh aparatur pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur pemerintah dapat bekerja dengan baik apabila kompensasi yang diberikan kepadanya dapat mendukung kebutuhan hidupnya. Di samping itu latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai juga berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai negeri dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, pemerintah berusaha untuk menaikkan gaji pegawai sampai 30 % (Solopos, 22 November 2005).

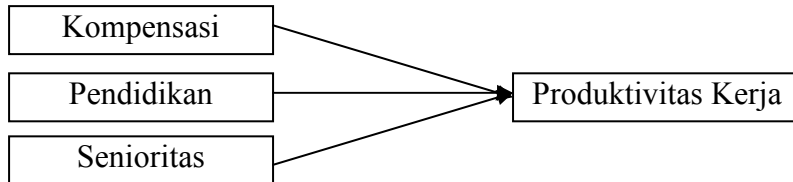
Kenaikan gaji tersebut bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri. Sementara itu, pegawai negeri juga diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi. Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pegawai negeri dapat meningkatkan tingkat pelayanan kepada masyarakat. Secara ringkas dapat dikatakan bahwa untuk menghadapi era globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah pegawai negeri dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Peningkatan produktivitas kerja tersebut dimungkinkan apabila pegawai negeri mendapatkan gaji yang cukup, latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, dan pengalaman kerja yang cukup lama.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemerintah menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai agar dapat mewujudkan *good governance* dari aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta produktif. Untuk itulah, perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan yang berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta sehingga para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaan.

Untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini perlu pengkajian akan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan sehingga mendapatkan dasar yang bisa dipertanggungjawabkan. Secara ringkas

kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat diilustrasikan ke dalam bagan berikut ini.

Bagan 1 Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan:

Variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas mampu mempengaruhi produktivitas di lingkungan Dinas Kebersihai dan Pertamana Kota Surakarta.

Sebagai pijakan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya kaitanya dengan penelitian ini antara lain adalah tentang *Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Mancur*. Hasil penelitian ini menyimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi, pendidikan, dan pengalaman kerja dengan Kinerja Karyawan (Kurniawan, 2005).

Penelitian relevan lainnya adalah tentang *Pengaruh Upah, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Plastik Bintang Fajar Surakarta*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel upah, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan plastik Bintang Fajar Surakarta, baik secara individual maupun bersama-sama (Luciana, 2005).

Demikian pula penelitian Wahyuddin dan Narimo (2005) tentang *Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Temuan dalam penelitian adalah bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan pengawasan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di Setda Kabupaten Karanganyar.

METODE PENELITIAN

1. Analisis Regresi

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y	: Produktivitas Kerja
X1	: Kompensasi
X2	: Pendidikan
X3	: Senioritas
a	: Parameter konstanta
b1, b2, b3	: Parameter penduga
e _i	: faktor <i>error/disturbance</i>

2. Uji Statistik

a. Uji Ketepatan Parameter Penduga (*Estimate*)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar (Setiaji, 2004: 13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

- Menentukan Ho dan H1 (Hipotesis Nihil dan Hipotesis alternatif)
- Dengan melihat hasil *print out* komputer melalui program *SPSS for Windows*, diketahui nilai t-hitung dengan nilai signifikansi nilai t.
- Jika signifikansi nilai $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika signifikansi nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. artinya Ho diterima dan menolak H1, pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Namun apabila nilai $t\text{-sig} > 0,05$ dan $t\text{-sig} < 0,10$ maka ada pengaruh yang signifikan pada signifikansi $\alpha = 10\%$.

b. Uji Ketepatan Model

1) Uji F

Yaitu untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara bersama-sama. Menurut Kuncoro (2001: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang

dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan H_0 dan H_1 (Hipotesis Nihil dan Hipotesis alternatif).
- b. Menentukan *level of signifikans* (misalnya $\alpha = 5\%$)
- c. Kriteria uji-F, dengan melihat hasil *print out* komputer, jika hasil F-hitung lebih besar dari 4, maka model dalam analisis sudah tepat (*fit*) (Setiaji, 2004: 22).
- d. Apabila F-hitung > 4 maka H_0 ditolak, berarti signifikan. Sebaliknya, apabila F-hitung < 4 maka H_0 diterima yang berarti tidak signifikan.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Setiaji (2005: 20) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat.

Rumus R^2 :

$$R^2 = \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Variabel pengganggu e dari suatu regresi disyaratkan berdistribusi normal. Hal ini untuk memenuhi asumsi *zero mean*. Jika variabel e berdistribusi normal, maka variabel yang diteliti Y juga berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas e , dapat digunakan *formula Jarqu Berra* (JB test) sebagai berikut (Gujarati, 1995).

$$JB = n \left[\frac{S^2}{6} + \frac{(K - 3)^2}{24} \right]$$

keterangan:

S = *skewness* (kemencengan)

K = *kurtosis* (keruncingan)

2) Uji Otokorelasi

Otokorelasi adalah keadaan di mana terdapat *trend* di dalam variabel yang diteliti sehingga mengakibatkan e juga mengandung *trend*.

Prosedur uji otokorelasi adalah sebagai berikut:

- Lakukan regresi dengan OLS dan diperoleh nilai residual e ;
- Hitunglah d dengan formula sebagai berikut:

$$d = 2 \left[1 - \frac{\sum e_t \cdot e_{t-1}}{\sum e_t^2} \right]$$

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana sebaran atau varian faktor pengganggu (*disturbance*) tidak konstan sepanjang observasi. Jika harga Z makin besar maka sebaran Y makin lebar atau sempit. Untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji LM (*Lagrange Multiplier*). Prosedur untuk uji *Lagrange Multiplier* adalah sebagai berikut:

- Lakukan regresi dan hitunglah e dan nilai estimasi Y (*y predicted*).
- Kwadratkan kedua variabel baru di atas.
- Lakukan regresi dengan model berikut:
$$e = a + bY^2 + u.$$
- Hitunglah R dari regresi pertolongan di atas.
- Kalikan R yang diperoleh dengan besar sampel $N = R \times N$.
- Bandingkan hasil tersebut dengan label *Chi Square* dengan derajat bebas 1 dan α 1 persen.
- Besarnya nilai *Chi Square* adalah $9,2$.
- Jika $R \times N$ lebih besar dari $9,2$ maka standar error mengalami heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai $R \times N$ lebih kecil dari $9,2$ maka standar error (e) tidak mengalami heteroskedastisitas.

4) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah korelasi linier yang *perfect* (100 %) atau eksak di antara variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. (Setiaji, 2004: 39).

Jika di antara variabel penjelas ada yang memiliki korelasi tinggi maka hal ini mengindikasikan adanya problem multikolinieritas. Dalam uji multikolinieritas melalui print out komputer, terlihat adanya hasil *collinierity diagnosis* dan *coefficient correlation*. Apabila nilai koefisien korelasi variabel bebas mendekati angka 1, menunjukkan adanya multikolinieritas. Demikian juga nilai toleransi mendekati nol. Atau nilai *inflasi variance* (VIF) cenderung besar/mendekati 10. (Setiaji, 2004: 75-76).

HASIL ANALISIS DATA

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data dan lampiran dapat dirangkum seperti dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1
Koefisien Regresi, Standart Error, t-hitung, Signifikansi, Nilai F, dan Determinasi

Variabel	B	T-hitung	Sig
Kompensasi (X1)	1,016	6,225	0,000
Pendidikan (X2)	0,898	4,176	0,000
Senioritas (X3)	0,294	2,530	0,014
Konstanta	= -4,047R ² = 0,804		
F Test	= 87,527		
DW	= 1,843	Sig F: 0,000	

Sumber: Hasil Pengolahan Komputer dengan SPSS

Rumus Regresi Linier Berganda yang digunakan sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Di mana:

Y = produktivitas

X1 = kompensasi

X2 = pendidikan

X3 = senioritas

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien penduga

e_i = *disturbance*/faktor error

Hasil analisis dari komputer tersebut bila dimasukkan dalam rumus regresi linier berganda akan dihasilkan sebagai berikut.

$$Y = -4,047 + 1,016X_1 + 0,898X_2 + 0,294X_3 + e_i$$

(6,225)^{***} (4,176)^{***} (2,530)^{**}

Keterangan:

Dalam kurung menunjukkan nilai t-hitung

*** = menunjukkan signifikansi pada $\alpha = 1\%$ atau tingkat kepercayaan 99 %

** = menunjukkan signifikansi pada $\alpha = 5\%$ atau tingkat kepercayaan 95 %

* = menunjukkan signifikansi pada $\alpha = 10\%$ atau tingkat kepercayaan 90%

1. Hasil Uji Statistik

a. Uji Ketepatan Parameter Penduga (*estimate*)

Nilai t-hitung variabel kompensasi sebesar 6,225 adalah signifikan pada $\alpha = 1\%$, maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini berarti variabel kompensasi secara individual mempengaruhi variabel produktivitas.

Nilai t-hitung variabel pendidikan sebesar 4,176 adalah signifikan pada $\alpha = 1\%$, maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Variabel pendidikan secara individual mempengaruhi variabel produktivitas. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 1,016; nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,898; dan nilai koefisien regresi variabel senioritas sebesar 0,294. Dilihat dari nilai koefisien regresi (β) dan t-hitung, yang paling besar adalah variabel kompensasi, berarti pengaruh secara individual yang paling kuat adalah variabel kompensasi.

2. Hasil Uji Ketepatan Model

a. Uji F

Nilai F-hitung variabel bebas dari tabel 1 sebesar 87,527 adalah signifikan pada $\alpha = 1\%$ maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas secara signifikan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Setiaji (2005: 20) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Dari tabel 1 atau lampiran diketahui nilai koefisien detenninasi (R^2) sebesar 0,804 artinya sebesar 80,4 % variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas mampu mempengaruhi variabel produktivitas secara signifikan, sedangkan sebesar 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

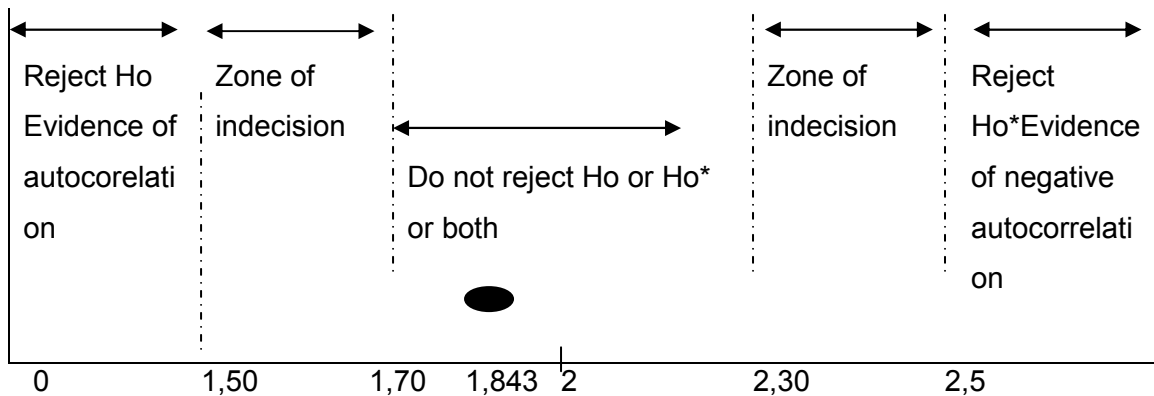
3. Hasil Uji asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas

Dari lampiran diketahui nilai statistik *skewness* (kemencengan) sebesar 0,025 dan nilai statistik *kurtosis* sebesar 3,946. Nilai ini dimasukkan dalam rumus *Jarqu Berra* (JB test) akan dihasilkan nilai sebesar 2,542679 yang kemudian dibandingkan dengan tabel *Chi Square* pada tingkat keyakinan 99% (11,3). Nilai variabel pengganggu e lebih kecil dari 11,3 maka data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Otokorelasi

Nilai *Durhin watson* (DW) dari analisis data diperoleh sebesar 1,843 adalah terletak antara 1,70 dan 2,30 maka tidak terjadi otokorelasi.



Keterangan:

Tanda ● = merupakan posisi Durbin Watson, di mana berada pada posisi *Do not reject H_0 or H_0^* or both*, artinya tidak ada masalah otokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Nilai RZ dari uji heteroskedastisitas analisis ini (lampiran uji Regresi dan asumsi klasik) sebesar 0,004 kemudian dikalikan jumlah data sebesar 68, akan dihasilkan nilai 0,272 adalah lebih kecil dan 11,3 (nilai *Chi Square*). Artinya standar error (e) tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel kompensasi sebesar 1,253 yang jauh dari nilai 10; nilai VIF variabel pendidikan sebesar 3,424 yang jauh dari nilai 10; nilai VIF sebesar 3,302 yang jauh dari nilai 10. Dilihat dari nilai VIF maka data tidak terjadi masalah multikolinieritas.

PENUTUP

1. Simpulan

1. Variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.
2. Variabel bebas kompensasi, pendidikan, dan senioritas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,804 artinya sebesar 80,4 % variabel kompensasi, pendidikan, dan senioritas mampu mempengaruhi variabel produktivitas secara signifikan, sedangkan lainnya sebesar 19,6 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model.
4. Dilihat dari tanda pada koefisien regresi, semua variabel bebas bertanda positif artinya semua variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta.
5. Kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan dibanding variabel lainnya, disusul variabel pendidikan dan senioritas.

2. Saran

1. Kompensasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, maka pengambil kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai supaya produktivitas semakin meningkat.

2. Tingkat pendidikan punya pengaruh positif terhadap produktivitas, maka pengambil kebijakan supaya memberikan peluang dan mendorong kepada pegawai agar meningkatkan jenjang pendidikannya.
3. Perlu penelitian lanjutan untuk skope yang lebih luas, dan penelitian pada Dinas lain sebagai masukan pengambil kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Prenhalindo.
- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia* (Edisi 6). Jakarta: Erlangga.
- Gie, The Liang. 1996. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Trigenda Karya.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Basic Econometric*. New York: McGraw-hill Book Company.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Basic Econometrics* (Internasional Edition). Singapore: Mc Graw Hill.
- Hair, Et. al. 1995. *Multivariate Data Analysis* (Fourth Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia* (Jilid II). Jakarta: PT Karya Unipress.
- Kotamadia Surakarta. 1975. *Rencana Induk Kota (Masterplan) 20 Tahun Kota Surakarta Nomor 5 Tahun 1975*. Surakarta.
- Kotamadia Surakarta. 1981. "Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 1985 tentang Kebersihan Sampah dan Pedoman Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 dan dengan Berpedoman Petunjuk Surat Gubernur Jawa Tengah Nomor 061/1574", Tanggal 13 Juli 1981.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kualitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (Edisi I). Yogyakarta: AMP YKPN.
- Kurniawan. 2005. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Mancur" *Tesis* Tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kusriyanto, Bambang. 1984. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Pustaka.
- Luciana. 2005. "Pengaruh Upah, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Plastik Bintang Fajar Surakarta" *Tesis* Tidak

Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit UPP AMP YKPN.

Nazir, M.1983. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

DPR RI. 2000. *Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta: CV Eko Jaya.

DPR RI. 2003. *Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.

DPR RI. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

DPR RI. 2004. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*.

Ridwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.

Saifudin, Azwar. 1997. *Reliabilitas dan Validitas* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Saifudin, Azwar. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Edisi Pertama). Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Sekaran, Uma. 2000. *Research, Methods for Business: A Skill-Building Approach* (Third Edition). Singapore: John Wiley & Sons, Inc.

Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS.

Siagian, Sondang. P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Cetakan Kedua). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sudjana, Nana. 1995. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 1994. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Albeta.

Wahyuddin dan Narimo. 2005. "Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar" dalam *Jurnal Benefit UMS*, Surakarta.

Winardi. 1982. *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Bandung: Alumni.

Winardi. 1991. *Marketing dan Perilaku Konsumen*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.