

PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENDIDIKAN KOMPUTER AKUNTANSI IMKA DI SURAKARTA

Parwanto
Wahyuddin

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

ABSTRACT

Emulation institute education these days very competitive, so that an education institute have to have effective management and professional. Effective management and the professional, not get out of support of all professional employees also. Go to professional employees and competence in area, management has to pay attention to satisfaction problem work in order to improving employee's performance. Various literature propose that employees performance influenced also by some satisfaction factor work with background that's in this research is writer chosen Accountancy IMKA Computer Education Center in Surakarta as object research. Population all employees of is sixty of one who consisted of by one director people, two vice director, and three superintendent. Therefore sample in this research as much 45 one who is specified by as random sampling. Target which wish reached in this research is to know satisfaction factors work to employees performance and the most dominant job satisfaction factor influence employees performance Center Accountancy IMKA and Computer Education in Surakarta. From inferential research result that doubledly is satisfaction factor work that is: employ, leadership, and the friend attitude work to have an effect on by significant to employees performance. From equation regression with linear method probability model, showing that biggest variable of influence to employees performance is friend attitude variable work. Test together (F) equal to 2.812,102, and R2 [of] equal to 0,995 %. Meaning three free variable which is in including, 95,5 % can explain variation of employees performance variable, while which is 0,5 % explained by other; dissimilar variable outside model.

Keywords: employees, equity, discrepancy, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Lih.: As'ad, 2003: 114).

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194).

Menurut Loeke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan

kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Merujuk pada berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya adalah: (a) faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; (b) faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; (c) 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; (d) 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.

Persoalannya adalah bagaimanakah pengaruh faktor kepuasan, yaitu: gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja karyawan yang terjadi di Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja itu pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Hasil penelitian Herzberg menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan (Armstrong, 1994: 71). Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001: 193).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balasnya dirasa adil dan layak. Tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang (Hasibuan, 2001: 202).

Teori kepuasan kerja menurut Wesley dan Yulk dapat diterangkan menurut tiga macam teori, yaitu: Pertama, *discrepancy theory* mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian, Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *should he* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler (dalam As'ad, 2003: 105) mengemukakan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana ketidaksesuaian (*discrepancy*) yang dirasakan.

Kedua, *equity theory* yang dikembangkan oleh Adam (1963). Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal,

yaitu: (a) *input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya; (b) *out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai dari hasil pekerjaannya; (c) *comparisons persona*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.

Ketiga, *Two factor theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1966). Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinyu (dalam As'ad, 2003: 108). Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (a) *satisfiers* atau *motivator*, factor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: *achievement, recognition, work it self, responsibility* dan *advancement*; dan (b) *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: *company policy and administration, supervision tehcnical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan *status*.

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka.

Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1980) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dessler (1982) mengemukakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik

daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Lih. Handoko, 2001: 196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Harold E. Burt mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah: *pertama*, faktor hubungan antarkaryawan, antara lain: (a) hubungan antara manajer dengan karyawan, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara karyawan, (d) sugesti dari teman sekerja, (e) emosi dan situasi kerja. Kedua, faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin. Ketiga, faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*, dan sebagainya).

METODE PENELITIAN

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel independen yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja sebagai variabel independen yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono dan Wibowo (2002: 347) adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

Y = variabel kinerja.

a = konstanta regresi berganda.

b_1, b_2, b_3 , = koefisien regresi.

X_1 = variabel gaji.

X_2 = variabel kepemimpinan.

X_3 = variabel sikap rekan sekerja.

e = error (variabel bebas lain diluar model regresi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja terhadap kinerja maka digunakan regresi berganda yaitu:

1. Model Regresi OLS (prosedur kuadrat terkecil biasa), dengan pengolahan data menggunakan program statistik SPSS terlampir, dapat disusun model sebagai berikut.

$$\text{Kin} = 4,004 + 0,340 \text{ gaji} + 0,319 \text{ kepm} + 0,009 \text{ skp}$$

(2,135)** (2,067)** (0,669)

$$R^2 = 0,267$$

$$F = 4,986$$

$$\text{Normalitas (JB)} = 8,082$$

$$\text{Heteroskedastisitas (LM test) } R^2 = 0,178$$

2. Model regresi LPM (*Linier Probability Model*) dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada rumusan fungsi regresi sebagai berikut.

$$\text{Kin} = -602 + 0,002 \text{ Gaji} + 0,004 \text{ Kepm} + 0,006 \text{ Sikp}$$

(1,578) (2,348)** (4,108)***

$$R^2 = 99,5\%$$

$$F = 2812,102$$

() = menunjukkan thitung

*** = signifikan pada taraf uji α 1 %

** = signifikan pada taraf uji α 5 %

Berdasarkan hasil uji tanda baik dengan metode OLS maupun LPM menunjukkan bahwa seluruh nilai b adalah positif. Artinya, menunjukkan bahwa hubungan semua aspek kepuasan kerja dan kinerja searah, yaitu setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pula.

Uji signifikansi secara parsial (Uji-t), yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan masing-masing variabel. Hasil *print out* program SPSS dengan metode OLS diperoleh nilai signifikansi gaji (X_1) = 0,039, kepemimpinan (X_2) = 0,045, dan sikap rekan sekerja (X_3) = 0,507, dengan tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas gaji (X_1) dan kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja, sedangkan variabel sikap rekan sekerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Adapun pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja adalah gaji (b_1) = 0,340; kepemimpinan (b_2) = 0,319; dan sikap rekan sekerja (b_3) = 0,009. Berdasarkan besaran nilai b ketiga koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel gaji dengan nilai b_1 = 0,340.

Sebaliknya, jika dengan metode LPM terdapat perubahan yaitu diperoleh nilai signifikansi gaji (X_1) = 0,112; kepemimpinan (X_2) = 0,024; dan sikap rekan sekerja (X_3) = 0,000 dengan tingkat keyakinan 99 % atau α = 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas sikap rekan sekerja (X_2) terhadap kinerja pada tingkat keyakinan 95% atau α = 0,05. Hasil ini menggambarkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja, sedangkan variabel gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Adapun besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja dengan metode OLS adalah gaji (b_1) = 0,340; kepemimpinan (b_2) = 0,319; dan sikap rekan sekerja (b_3) = 0,009. Besaran nilai b ketiga koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel gaji dengan nilai b_1 = 0,340; sedangkan dengan metode LPM terdapat perubahan yaitu variabel gaji (b_1) = 0,002; kepemimpinan (b_2) = 0,004; dan sikap rekan sekerja (b_3) = 0,006. Besaran nilai b ketiga koefisien regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah menjadi variabel sikap rekan sekerja dengan nilai b_3 sebesar 0,006.

Uji signifikansi simultan (Uji statistik F) untuk menganalisis apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan metode OLS hasil *print out* SPSS diperoleh nilai F sebesar 4,986 dengan signifikansi 0,05 maka dengan derajat kepercayaan 95 % atau α = 0,05. Jika menggunakan metode LPM diperoleh nilai F sebesar 2812,102 dengan signifikansi 0,01 pada derajat keyakinan 99% atau α = 0,01 sehingga yang memasukkan tiga variabel tersebut di atas adalah sama-sama terbukti berpengaruh secara signifikan.

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh variabel kinerja yang dijelaskan oleh tiga variabel yaitu gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja. Hasil perhitungan dengan metode OLS menunjukkan bahwa nilai R^2

yaitu 0,267. Ini artinya 26.7% dari tiga variabel tersebut dapat menjelaskan variabel kinerja dan yang 73,3% dijelaskan oleh variabel di luar model. Jika dengan metode LPM hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,995%. Ini artinya, 99,5% tiga variabel bebas yang dimasukkan dapat menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja sedangkan yang 0,5% dijelaskan oleh variabel di luar model.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, dapat ditarik menjadi beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja.
- c. Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5 % sedangkan sisanya 0,5 % dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja lain di luar model.

2. Saran

Menurut hasil penelitian di atas, disarankan kepada perusahaan agar:

- a. Gaji didudukkan sebagai salah satu faktor kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh secara signifikan terhadap pemenuhan kebutuhan biaya hidup sehingga perlu dipikirkan adanya kenaikan gaji berkala kepada para karyawan.
- b. Pimpinan hendaknya berusaha untuk memberikan perhatian berupa penghargaan. Penghargaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pimpinan agar terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- c. Perusahaan memperbaiki sistem penggajian sehingga gaji yang diterima karyawan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Kompetindo.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Atmojo, D.S. 2000. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusda Objek Wisata Tawangmangu". *Tesis tidak Dipublikasikan Pascasarjana UMS Surakarta*.
- BacaL, R. 2002. *Performance Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Indonesia.
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun Profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan. M.2003. *Morganisasi dan Motivasi: Dasar Pemngkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, M. 2004. *Metode Kuantitatif* . Yogyakarta: UPP AMP.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mintardjo, S.D. 2002. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keefektifan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Boyolali". *Tesis tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Rusminto, B. 2001. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan. *Tesis tidak Dipublikasikan, Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiaji, B. 2004. *Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Sudjana. 2002. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono dan Wibowo, E. 2002. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: UII Press.
- Sule, E. 2002. "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan" dalam *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogyakarta*.

- Sunarto. 2005. "Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pengelolaan Sumber Daya Air Bengawan Solo di Surakarta". *Tesis tidak Dipublikasikan*, Program Pascasarjana, UMS Surakarta.
- Tamin, F. 2002. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.
- Timpe, D.A. 1999. *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Timpe, D.A. 1999. *Produktivitas: Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Wahyuddin, M.. 2004. *Industri dan Orientasi Ekspor*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Wahyuddin. M. dan Narimo. 2005. "Faktor-faktor Penentu Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar: Pendekatan LPM dan Multinomial Logistik Model. *Jurnal BENEFIT*. Vol.9, No.1, Fakultas Ekonomu, UMS Surakarta.