

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR DEMOGRAFI DENGAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BADAN PUSAT STATISTIK PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Lastiyono

Magister Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
lastiyono@bps.go.id

Abstrak — Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Faktor demografi dengan kinerja dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif berisi distribusi item dari masing-masing variabel, sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan menggunakan skala Likert. Sampel penelitian sebanyak 77 orang pegawai. Pengambilan sampel dari populasi menggunakan metode sensus. Hasil uji coba pada skala kinerja yang berjumlah 6 item semuanya valid dan reliabel. Sedangkan untuk skala kepuasan kerja yang berjumlah 10 item, ada 1 yang tidak valid yaitu item ke 3, sehingga dikeluarkan dari analisis. Dengan tinggal 9 item tersisa, semuanya valid dan reliabel. Dengan menggunakan nilai signifikansi $\alpha=5\%$, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor demografi yang terdiri dari masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan usia, ternyata hanya masa kerja dan tingkat pendidikan yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja. Sedangkan dalam hubungan dengan kepuasan kerja, hanya masa kerja dan usia yang menunjukkan ada hubungan yang signifikan. Sedangkan tingkat pendidikan dan jenis kelamin tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dari 4 variabel faktor demografi yang diteliti, hanya 2 variabel menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja dan hanya 2 variabel yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.. Ditulis dalam Bahasa Indonesia secara ringkas dan jelas dalam 1 paragraf meliputi: masalah, tujuan, metode serta hasil penelitian maksimal 250 kata. Format yang digunakan Font Gill Sans MT Size 9, huruf Bold, Justified.

Kata Kunci — faktor demografi, kinerja, dan kepuasan kerja.

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan Lembaga Pemerintah Non Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat

Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tugas BPS adalah melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. BPS mempunyai visi yaitu pelopor data statistik terpercaya untuk semua. Sebagai lembaga pemerintah yang melayani publik, BPS harus memiliki manajemen yang baik untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan dari keberhasilan masing-masing individu organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu usaha yang dilakukan dalam rangka memenuhi visi dan misinya, BPS selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dihasilkan, apakah sudah sesuai target atau justru sebaliknya. Hasil survei kepuasan pelanggan yang dilakukan oleh Ernst & Young (2010), menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi BPS dilihat dari pandangan pengguna antara lain kurangnya relevansi, akurasi dan koherensi, tidak tepat waktu, terbatasnya akses, kurang terintegrasinya proses pengumpulan data, belum optimalnya kebijakan dan prosedur penjaminan kualitas, kurangnya perhatian terhadap pengguna data dan kurangnya perhatian terhadap pemberi data. Tentunya dengan hasil survei tersebut BPS harus berbenah diri dan meningkatkan kinerjanya supaya bisa memenuhi permintaan masyarakat terutama yang berkaitan dengan pelayanan data.

Kinerja mempunyai arti yang berbeda dari setiap orang. Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2005). Umumnya faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja terbagi menjadi dua yaitu faktor eksternal yang terdiri dari sistem kompensasi dan lingkungan kerja dan faktor internal yang terdiri dari motivasi, kemampuan atau ketrampilan dan karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja (Siagian, 2006).

Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status

perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2005). Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan kepuasan kerja berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama (Aliddin, 2006).

Karyawan dengan kepuasan kerja akan menunjukkan kinerja yang baik, prestasi kerja meningkat, absensi rendah, dan tetap setia terhadap tempat kerja (Mowday, Steers dan Porter, 1982, dalam Ujianto, 2005). Kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan atau organisasi tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 1995). Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. Variabel-variabel yang bersifat situasional meliputi perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. Karakteristik pekerjaan meliputi imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status. Karakteristik individu meliputi kebutuhan individu, nilai-nilai yang dianut individu, dan ciri-ciri kepribadian atau faktor demografi, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja (Sule, 2002).

Menurut Siagian (2006) dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya, kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian. Kecenderungan yang semakin terlihat di lingkungan kerja BPS adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerja biasanya semakin tinggi. Biasanya mereka cenderung menolak ketika ditawarkan untuk pindah bagian apalagi pindah kantor. Hal ini disebabkan karena karyawan yang sudah agak lanjut usia merasa sulit untuk menyesuaikan dengan pekerjaan di tempat yang baru. Selain itu dikarenakan adanya pertemanan dan persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya di tempat kerjanya sekarang.

Perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Teori ini diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (1997) yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (As'ad, 1995). Selain itu juga karena pria mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan dengan wanita, sehingga pria akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai dan tunjangan karyawan (Rizal, 2005). Umumnya karyawan laki-laki sebagai kepala keluarga mempunyai tanggung jawab yang lebih guna memenuhi seluruh kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu keinginan untuk berkarir di tempat yang lebih baik menjadi harapan mereka walaupun resikonya harus pindah tugas keluar pulau Jawa. Sebaliknya dengan karyawan perempuan, mereka menganggap bahwa tujuan bekerja hanya sekedar membantu suami mencari nafkah untuk keluarga, sehingga tidak terlalu memikirkan karir. Apalagi kalau resikonya sampai harus pindah kota, yang justru mendatangkan masalah baru bagi keluarganya.

Bukti menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif (Robbins dan Judge, 2008). Demikian juga halnya dengan fenomena yang ada di BPS DIY. Umumnya karyawan dengan masa kerja yang lebih lama cenderung merasa betah. Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama serta sudah hafal seluk beluk pekerjaan sehingga mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Dari beberapa uraian di atas, dapat diperoleh gambaran bahwa faktor demografi menarik untuk diteliti terutama kaitannya dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk meneliti faktor demografi yang terdiri dari masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia serta hubungannya dengan outcome yang terdiri dari kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil penelitian dengan judul "Hubungan antara Faktor demografi dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta". Peneliti memilih Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai obyek penelitian ini karena

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah ada hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?

4. Apakah ada hubungan antara usia dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah ada hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?
6. Apakah ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?
7. Apakah ada hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?
8. Apakah ada hubungan antara usia dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
4. Hubungan antara usia dengan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
7. Hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
8. Hubungan antara usia dengan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.5. Landasan Teori

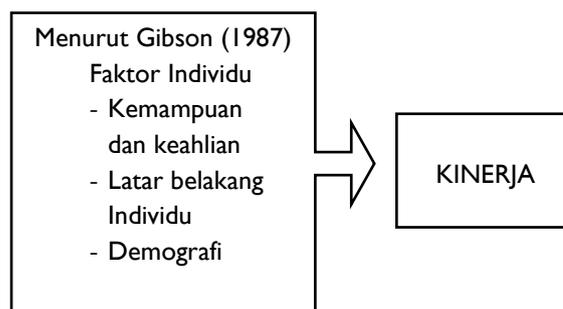
1.5.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara 2005). Kinerja juga dikenal dengan istilah karya, dimana pengertiannya yang dikemukakan oleh Cantika (2005): "Hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik ataupun material dan non fisik atau non material". Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau aktual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai

seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, kompensasi (finansial dan non finansial), struktur dan desain pekerjaan. Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi. Serta faktor Individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang individu dan demografi (Gibson, 1987).

Dari beberapa pengertian tersebut maka disusun landasan teori bahwa antara kinerja karyawan dan faktor demografi keduanya saling berhubungan.



Gambar 2.1 Kerangka Teori Kinerja

1.5.2. Kepuasan Kerja

Menurut Locke (As'ad, 1995) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, need, atau value) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2009). Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima (Luthan, 1995).

Davis (dalam Husnawati, 2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja.

Kebanyakan studi menunjukkan suatu hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan umur, sekurangnya sampai umur 60 tahun (Robbins dan Judge, 2008). Perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Glenn, Taylor, dan Wlaver (1997) yang menyatakan bahwa ada perbedaan tingkat kepuasan kerja antara pria dengan wanita, dimana kebutuhan wanita untuk merasa puas dalam bekerja ternyata lebih rendah dibandingkan pria (As'ad, 1995). Bukti menunjukkan bahwa masa jabatan (masa kerja) dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif (Robbins dan Judge, 2008).

Harold E. Burt mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b. Faktor fisis dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman sekerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor Individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur orang sewaktu bekerja
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor - faktor luar (extern), yang berhubungan dengan :
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan (training, up grading dan sebagainya) (As'ad, 1995).

1.5.3. Faktor Demografi

Anderson (dalam H. Syahmasa, 2002) menyatakan bahwa komunitas atau suatu kelompok komunitas tertentu sangat dipengaruhi oleh karakteristik demografi seperti umur, jenis kelamin, suatu perkawinan, pendidikan, pekerjaan, tingkat pendapatan dan sosial budaya. Hasil penelitian H. Syahmasa menyatakan bahwa umur, lamanya bekerja dan tingkat pendapatan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.

1.5.3.1. Masa Kerja

Masa kerja ada karena adanya hubungan kerja. Berdasarkan pasal 50 Undang Undang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh karena itu perhitungan masa kerja dihitung sejak terjadinya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau sejak pekerja pertama kali mulai bekerja di perusahaan tertentu dengan berdasarkan pada ketentuan yang sudah disepakati bersama.

1.5.3.2. Tingkat Pendidikan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Sisdiknas, 2003). Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

Menurut Notoatmodjo (2003) tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu seperti:

1. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD / sederajat, SLTP/ sederajat.
2. Pendidikan lanjut meliputi
 - a. Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat dan;
 - b. Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

1.5.3.3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan antarapereempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Perbedaan jenis kelamin ini bisa dengan mudah dikenali dari tampilan fisik seseorang. Berbeda dengan hewan dan tumbuhan, manusia hanya mengenal 2 jenis kelamin yaitu laki-laki (pria) dan perempuan (wanita).

1.5.3.4. Usia

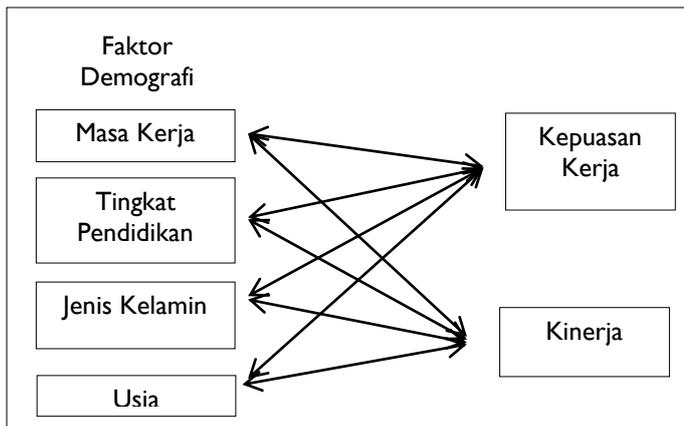
Menurut kamus besar bahasa Indonesia usia diartikan sebagai lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Menurut Suryabrata, (1998) usia dikategorikan menjadi beberapa kelompok sebagai berikut :

- 0 s/d 1 tahun : bayi
- 2 s/d 5 tahun : balita
- 6 s/d 12 tahun : kanak-kanak akhir
- 13 s/d 17 tahun : remaja awal
- 17 s/d 18 tahun : remaja akhir
- 18 s/d 40 tahun : dewasa awal
- 40 s/d 60 tahun : dewasa madya
- > 60 tahun : usia lanjut

1.6. Model Penelitian

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk model penelitian sebagai acuan

untuk pemecahan masalah. Model penelitian yang dibangun ditampilkan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

2.1. Subyek dan Obyek Penelitian

Penelitian ini memilih lingkungan kerja Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan kemudahan akses. Sedangkan subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian dilaksanakan selama bulan Februari 2014

2.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini nantinya menggunakan aspek pengukuran dan perhitungan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi yang akan diteliti. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

2.3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan jenis data primer, karena data diperoleh melalui observasi langsung terhadap responden, bukan memanfaatkan data yang sudah pernah ada.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, sedangkan teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner yang didistribusikan oleh masing-masing koordinator bidang yang sudah ditunjuk melalui para kepala bidang/bagian.

Penelitian ini menggunakan survei dengan metode kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, menggunakan skala Likert, yaitu pertanyaan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif. Maksud dari penggunaan skala Likert ini adalah untuk mendapatkan data tentang

dimensi dari variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu dengan 5 alternatif nomor untuk mengukur sikap responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam bagian ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi skor atau nilai seperti di bawah ini :

Tabel 3.1. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

2.5. Teknik Pengambilan Sampel

2.5.1. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 77 orang.

2.5.2. Sampel

Dikarenakan obyek penelitian merupakan seluruh anggota populasi maka pada penelitian ini tidak terdapat teknik pengambilan sampel.

2.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

2.6.1. Kinerja

Pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan 6 buah pertanyaan dengan mengacu pada Ang et al. (2003) dalam Chun-Fang Chiang dan Tsung-Sheng Hsieh (2012). Pertanyaan-pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui persepsi karyawan apakah mereka sudah :

1. Memenuhi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya.
2. Saya memenuhi standar kinerja.
3. Tingkat kinerja saya memuaskan.
4. Melakukan tugas lebih banyak dari pegawai lain dengan tugas yang sama.
5. Bekerja secara efektif.
6. Menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.

2.6.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur berdasarkan persepsi terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen dari penelitian Misqi (2007) dengan skala Likert 1-5, yang terdiri dari 10 pertanyaan yang meliputi rasa puas, rasa suka terhadap pekerjaan, hubungan dan lingkungan kerja, sistem gaji dan fasilitas yang ada. Dari instrumen ini akan akan diperoleh informasi tentang persepsi karyawan apakah mereka merasa :

1. Puas dengan pekerjaan saya saat ini
2. Menyukai pekerjaan saya saat ini
3. Ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini
4. Lebih menyukai posisi pekerjaan saya dari pada posisi pekerjaan teman lainnya
5. Puas dengan gaji yang saya terima
6. Puas dengan besarnya insentif yang saya terima
7. Peralatan atau media di kantor ini cukup memadai

8. Terjalin hubungan kerja yang lebih baik antara sesama karyawan
9. Pekerjaannya memberikan ketenangan hidup
10. Suasana kantor membuat mereka betah

2.6.3. Masa Kerja

Masa kerja karyawan dihitung sejak hari pertama diterima bekerja sampai tahun saat dilakukan penelitian dengan angka tahun. Pengukuran variabel ini menggunakan skala ordinal

2.6.4. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan adalah waktu tempuh karyawan dalam menjalani pendidikan formal terakhir yang berhasil ditempuh yang ditunjukkan dengan ijazah. Pengukuran variabel ini menggunakan skala ordinal

2.6.5. Jenis kelamin

Jenis kelamin adalah laki-laki atau perempuan yang bekerja sebagai karyawan Badan Pusat Statistik. Pengukuran variabel ini menggunakan skala nominal

2.6.6. Usia

Usia karyawan dihitung sejak tahun lahir sampai tahun saat dilakukan penelitian dengan angka tahun. Pengukuran variabel ini menggunakan skala ordinal.

2.7. Teknik Analisis Data

2.7.1. Uji Kualitas Instrumen

Sebelum uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Sebelum instrumen/alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, maka perlu dilakukan uji coba kuesioner untuk mencari kevalidan dan reliabilitas alat ukur tersebut.

2.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut valid, artinya tepat dalam mengukur atau alat ukur tersebut tepat untuk mengukur sebuah variabel yang akan diukur.

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner yaitu keharusan sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan suatu kuesioner dikatakan reliabel (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Alat analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson (Product Moment)

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS for windows, diperoleh nilai r hitung untuk masing-

masing item pertanyaan untuk setiap variabel. Pertanyaan dinyatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari r tabel atau tingkat signifikansi hasil output SPSS kurang dari $\alpha=0,05$

2.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Dengan demikian reliabilitas adalah keandalan/konsistensi alat ukur (keajegan alat ukur), sehingga reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Setelah dilakukan uji validitas, maka harus dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas data.

Uji reliabilitas data (uji keandalan) dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai goodness dari sebuah instrumen pengukuran. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai Cronbach alpha. Instrumen penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahyono, 2009)

2.7.2. Uji Hipotesis dan Analisa Data

Alat uji yang digunakan dalam pengujian terhadap hubungan dua variabel adalah uji korelasi. Untuk variabel yang menggunakan data ordinal digunakan alat uji korelasi Spearman. Sedangkan untuk data nominal digunakan korelasi kontingensi. Oleh karena itu dalam penelitian ini untuk hubungan antara jenis kelamin baik dengan kinerja maupun kepuasan kerja menggunakan uji kontingensi. Selanjutnya menggunakan uji Korelasi Spearman. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut.

1. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

- a) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kinerja karyawan
 H_1 : Ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kinerja karyawan.
- b) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kinerja karyawan
 H_2 : Ada hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.
- c) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kinerja karyawan
 H_3 : Ada hubungan positif yang signifikan antara jenis kelamin dan kinerja karyawan.
- d) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kinerja karyawan

- H_4 : Ada hubungan positif yang signifikan antara usia dan kinerja karyawan.
- e) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kepuasan kerja karyawan
- H_5 : Ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- f) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kepuasan kerja karyawan
- H_6 : Ada hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja karyawan.
- g) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kepuasan kerja karyawan
- H_7 : Ada hubungan positif yang signifikan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja karyawan.
- h) H_0 : Tidak ada hubungan positif yang signifikan antara faktor demografi dan kepuasan kerja karyawan
- H_8 : Ada hubungan positif yang signifikan antara usia dan kepuasan kerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Uji dilakukan 2 sisi karena untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan, jika 1 sisi digunakan untuk mengetahui hubungan lebih kecil atau lebih besar. Tingkat signifikansi dalam hal ini menggambarkan besarnya risiko salah dalam mengambil keputusan untuk menolak hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 5%. Tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Kriteria Pengujian

Berdasar probabilitas, H_0 akan diterima jika $\alpha \geq 0,05$ dan H_0 akan ditolak jika $\alpha < 0,05$

4. Kesimpulan

Jika H_0 diterima, maka diartikan bahwa tidak ada hubungan secara signifikan antara faktor demografi dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya jika H_0 ditolak, maka diartikan bahwa ada hubungan secara signifikan antara faktor demografi dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data ini perlu disajikan untuk melihat profil responden yang diteliti sehingga akan diperoleh gambaran mengenai keadaan responden yang dapat digunakan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Pada bulan Januari 2013 pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta berjumlah 81 orang. Namun dikarenakan ada yang pensiun, meninggal

dunia serta ada yang sedang menjalani tugas belajar maka jumlah karyawan yang bisa menjadi responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 77 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for Windows, diperoleh gambaran usia responden sebagai berikut:

TABLE I. RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN DAN USIA

Jenis Kelamin	Usia				Total
	≤ 30 tahun	31-40 tahun	41-50 tahun	≥ 51 tahun	
	Persen	Persen	Persen	Persen	Persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	5,19	12,99	15,58	15,58	49,35
Perempuan	9,09	14,29	19,48	7,79	50,65
Jumlah	14,29	27,27	35,06	23,38	100,00

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50,65 persen, sedikit lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki yang hanya sebanyak 49,35 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta tidak ada dominasi yang signifikan dari salah satu jenis kelamin.

Responden berusia 30 tahun atau kurang sebanyak 14,29 persen, usia 31-40 tahun sebanyak 27,27 persen, usia 41-50 tahun sebanyak 35,06 persen, dan usia 51 tahun atau lebih sebanyak 23,38 persen. Terlihat bahwa pegawai usia produktif (dibawah 51 tahun) lebih dominan yaitu mencapai 76,62 persen. Namun demikian dari jumlah karyawan yang masih produktif tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia 41-50 tahun (35,06 persen) dimana usia ini merupakan usia menjelang pensiun.

TABLE II. RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN DAN TINGKAT PENDIDIKAN YANG DIAKUI BPS

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir					Total
	\leq SMP	SLTA	D3	D4/S1	S2	
	Persen	Persen	Per sen	Persen	Persen	Persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Laki-laki	2,6	10,4	3,9	20,8	11,7	49,4
Perempuan	3,9	7,8	6,5	27,3	5,2	50,6
Jumlah	6,5	18,2	10,4	48,1	16,9	100,0

Dari table II, terlihat bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA ke bawah sebanyak 24,7 persen, 10,4 persen berpendidikan D3, 48,1 persen berpendidikan D4/S1, dan 16,9 persen berpendidikan S2. Terlihat bahwa pegawai dengan pendidikan SLTA ke bawah jumlahnya tidak banyak. Hal ini dikarenakan penerimaan pegawai baru dalam beberapa tahun terakhir mensyaratkan pendidikan minimal D3.

TABLE III. RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN DAN MASA KERJA

Jenis Kelamin	Jabatan		Total
	Struktural	Non Struktural	
	Persen	Persen	Persen
(1)	(3)	(5)	(11)
Laki-laki	22,08	27,27	49,35
Perempuan	14,29	36,36	50,65
Jumlah	36,36	63,64	100,00

Dari tabel III terlihat bahwa sebagian besar karyawan BPS DIY sudah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 80,52 persen. Sedangkan karyawan yang masa kerjanya 5 tahun atau kurang ada sebanyak 11,69 persen, sedangkan sisanya karyawan yang masa kerjanya 6 sampai 10 tahun ada sebanyak 7,79 persen.

TABLE IV. RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN DAN GOLONGAN

Jenis Kelamin	Golongan				Total
	Gol 1	Gol 2	Gol 3	Gol 4	
	Persen	Persen	Persen	Persen	Persen
(1)	(3)	(5)	(7)	(9)	(11)
Laki-laki	2,60	6,49	28,57	11,69	49,35
Perempuan	-	9,09	38,96	2,60	50,65
Jumlah	2,60	15,58	67,53	14,29	100,00

Dari tabel IV terlihat bahwa sebagian besar karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta sudah mencapai golongan III ke atas yaitu sebanyak 81,82 persen, sedangkan responden dengan golongan I hanya sebanyak 2,60 persen dan golongan II sebanyak 15,58 persen. Hal ini sejalan dengan masa kerja responden yang kebanyakan sudah bekerja di atas 10 tahun, sehingga golongannya sudah mencapai golongan III. Apalagi beberapa tahun terakhir ini BPS sudah tidak lagi penerimaan pegawai dari lulusan SMP maupun SMA. Walaupun ada hanya pengangkatan karyawan yang sudah lama bekerja sebagai tenaga honorer di BPS Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan masa kerja responden dan golongan tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja di BPS Provinsi DIY didominasi oleh pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai BPS Provinsi DIY sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup tinggi.

TABLE V. RESPONDEN MENURUT JABATAN DAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Masa Kerja				Total
	< 5 tahun	6-10 tahun	11-20 tahun	> 21 tahun	
	Persen	Persen	Persen	Persen	Persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Laki-laki	5,19	3,90	22,08	18,18	49,35
Perempuan	6,49	3,90	20,78	19,48	50,65
Jumlah	11,69	7,79	42,86	37,66	100,00

Berdasarkan Tabel V diketahui bahwa pegawai yang menduduki jabatan sebagai pejabat struktural sebanyak 36,36 persen yang terdiri dari kepala BPS, kepala bidang/bagian, dan kepala seksi dengan komposisi 22,08 persen pejabat struktural laki-laki dan 14,29 persen pejabat struktural perempuan. Sementara itu staf mencapai 63,64 persen dengan rincian 27,27 persen staf laki-laki dan 36,36 persen staf perempuan. Pejabat struktural laki-laki lebih banyak dibanding pejabat struktural perempuan, sebaliknya di staf/non struktural lebih banyak perempuan dibanding laki-laki. Sebagaimana umumnya sebuah instansi pemerintah, jumlah staf di BPS Daerah Istimewa Yogyakarta juga lebih banyak karena mereka bertugas sebagai pelaksana sesuai dengan tupoksi masing-masing.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji instrument dilakukan dengan cara menguji validitas dan reliabilitas. Menurut Tjahjono (2009), validitas adalah suatu alat untuk menguji seberapa baik instrument yang dikembangkan dalam mengukur konsep tertentu. Kemampuan kuesioner sebagai alat ukur perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Hal tersebut mengingat dalam penelitian ini kuesioner merupakan alat utama yang digunakan untuk memperoleh data dari para responden yang menggambarkan berbagai variabel yang akan diukur. Meskipun daftar pertanyaan yang digunakan penulis merupakan kuesioner baku yang telah banyak digunakan pada beberapa penelitian sebelumnya, namun demikian kemampuan daftar pertanyaan tersebut untuk dapat mengukur variabel yang diteliti perlu diuji terlebih dahulu untuk meyakinkan bahwa kuesioner tersebut layak digunakan.

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Koefisien validitas butir didapat dari koefisien korelasi antar skor item dengan skor total. Skor total ini merupakan jumlah dari skor semua item pada kuesioner yang mengukur variabel kinerja dan kepuasan kerja.

Dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh nilai *r* hitung untuk masing-masing item pertanyaan untuk setiap variabel. Pertanyaan dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari *r* tabel atau tingkat signifikansi hasil output SPSS kurang dari 0,05.

Uji reliabilitas data dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai goodness dari sebuah instrument pengukuran. Kriteria yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai Cronbach alpha. Instrument penelitian disebut handal apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6 (Tjahjono, 2009).

4.3.1. Kinerja

TABLE VI. HASIL Uji VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KINERJA

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Item 1	0,558	0,000	Valid
Item 2	0,754	0,000	Valid
Item 3	0,747	0,000	Valid
Item 4	0,719	0,000	Valid
Item 5	0,737	0,000	Valid
Item 6	0,852	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja mempunyai nilai signifikansi (1-tailed) seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai α sebesar 5 persen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

TABLE VII. HASIL Uji RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL KINERJA

Item Pertanyaan	Nilai	Keterangan
(1)	(2)	(3)
Item 1	0,813	Reliabel
Item 2		
Item 3		
Item 4		
Item 5		
Item 6		

Hasil penghitungan uji reliabilitas menunjukkan alpha cronbach's untuk variabel kinerja nilainya adalah 0,813. Dengan demikian maka dapat dinyatakan jika seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas sebagai alat pengumpul data karena nilainya lebih besar dari 0,6.

4.3.2. Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja, nilai signifikansinya dari masing-masing item pertanyaan ada yang lebih besar dari 0,05, yaitu item pertanyaan no 3 sehingga item pertanyaan tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan. Sehingga sementara ini tinggal menyisakan 9 item pertanyaan saja. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji validitas lagi terhadap variabel kepuasan kerja dengan instrumen baru yaitu yang hanya menyisakan 9 item pertanyaan tersebut.

TABLE VIII. HASIL Uji VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KEPUASAN KERJA

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Item 1	0,571	0,000	Valid
Item 2	0,625	0,000	Valid
Item 3	-0,132	0,251	Tidak Valid
Item 4	0,474	0,000	Valid
Item 5	0,661	0,000	Valid
Item 6	0,689	0,000	Valid
Item 7	0,461	0,000	Valid
Item 8	0,515	0,000	Valid
Item 9	0,604	0,000	Valid
Item 10	0,678	0,000	Valid

TABLE IX. HASIL Uji VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KEPUASAN KERJA SETELAH ITEM PERTANYAAN NO 3 DIHILANGKAN

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)
Item 1	0,590	0,000	Valid
Item 2	0,673	0,000	Valid
Item 4	0,506	0,000	Valid
Item 5	0,656	0,000	Valid
Item 6	0,673	0,000	Valid
Item 7	0,490	0,000	Valid
Item 8	0,517	0,000	Valid
Item 9	0,601	0,000	Valid
Item 10	0,698	0,000	Valid

Berdasarkan tabel IX terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap instrumen variabel kepuasan kerja yang baru dengan 9 item pertanyaan tersebut semuanya valid. Nilai signifikansinya dari masing-masing item pertanyaan tersebut tidak ada yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian 9 item pertanyaan tersebut dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian. Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas terhadap 9 item pertanyaan tersebut.

TABLE X. HASIL Uji RELIABILITAS INSTRUMEN VARIABEL KEPUASAN KERJA

Item Pertanyaan	Nilai	Keterangan
(1)	(2)	(3)
Item 1	0,773	Reliabel
Item 2		
Item 4		
Item 5		
Item 6		
Item 7		
Item 8		
Item 9		
Item 10		

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien (r) alpha hitung untuk kepuasan kerja lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (rule of thumb) sebesar 0,6, yaitu masing-masing sebesar 0,773 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja dalam keadaan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dapat mengukur data variabel secara konsisten.

4.4. Uji Hipotesis dan Analisa Data

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kinerja karyawan.
- H2 : Ada hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.
- H3 : Ada hubungan positif yang signifikan antara jenis kelamin dan kinerja karyawan.
- H4 : Ada hubungan positif yang signifikan antara usia dan kinerja karyawan.
- H5 : Ada hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja karyawan.

H6 : Ada hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja karyawan.

H7 : Ada hubungan positif yang signifikan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja karyawan.

H8 : Ada hubungan positif yang signifikan antara usia dan kepuasan kerja karyawan.

Adapun besarnya tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau $\alpha=0,05$. Ini adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam banyak penelitian. Dengan demikian kriteria pengujian untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansinya (α). H0 akan diterima jika $\alpha \geq 0,05$ dan sebaliknya H0 akan ditolak jika $\alpha < 0,05$.

TABLE XI. HASIL PENGOLAHAN KORELASI ANTAR VARIABEL

Hubungan antar variabel	Nilai korelasi		Sig.	Keterangan
	Contingency	Spearman		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Masa kerja dengan kinerja	-	0,267	0,019	signifikan
Tingkat pendidikan dengan kinerja	-	0,277	0,015	signifikan
Jenis kelamin dengan kinerja	0,378	-	0,305	Tidak signifikan
Usia dengan kinerja	-	0,193	0,93	Tidak signifikan
Masa kerja dengan kepuasan kerja	-	0,480	0,00	signifikan
Tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja	-	0,037	0,752	Tidak signifikan
Jenis kelamin dengan kepuasan kerja	0,422	-	0,213	Tidak signifikan
Usia dengan kepuasan kerja	-	0,462	0,00	signifikan

Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil bahwa ada 4 hubungan antar variabel yang nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan ada 4 hubungan antar variabel yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja, hubungan antara usia dengan kinerja, hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja, dan hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja semua tidak signifikan.

Untuk hubungan antar variabel yang hasilnya tidak signifikan maka H0 diterima sedangkan yang hasilnya

signifikan maka H0 ditolak. Berdasarkan hasil pengolahan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan antara variabel masa kerja dengan variabel kinerja.

Dalam hubungan antara variabel masa kerja dan variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,019. Karena nilai signifikasni $< 0,05$ maka H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dan variabel kinerja. Selain itu terlihat besarnya koefisien korelasi sebesar 0,267 yang dapat diartikan bahwa korelasinya tidak terlalu kuat dengan arah hubungannya yang positif.

2. Hubungan antara variabel Tingkat pendidikan dengan kinerja

Dari hubungan antara variabel pendidikan dan variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan dan variabel kinerja. Sementara besarnya koefisien korelasi sebesar 0,277 juga menggambarkan korelasi yang tidak terlalu kuat, dengan arah hubungan positif.

3. Hubungan antara variabel Jenis kelamin dengan kinerja

Hubungan antara variabel jenis kelamin dan variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,305. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka H0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dan variabel kinerja.

4. Hubungan antara variabel Usia dengan kinerja

Dalam hubungan antara variabel usia dan variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,93. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka H0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dan variabel kinerja.

5. Hubungan antara variabel Masa kerja dengan kepuasan kerja

Hubungan antara variabel masa kerja dan variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,480 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka H0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja dan variabel kepuasan kerja dan arah korelasi yang positif.

6. Hubungan antara variabel Tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja

Dalam hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,752. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ maka H0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan variabel kepuasan kerja.

7. Hubungan antara variabel Jenis kelamin dengan kepuasan kerja

Dalam hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,213. Karena nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel jenis kelamin dan variabel kepuasan kerja.

8. Hubungan antara variabel Usia dengan kepuasan kerja

Sedangkan antara variabel tingkat pendidikan dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0,622 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel usia dan variabel kepuasan kerja serta arah hubungan antara kedua variabel yang positif.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Hubungan antara masa kerja dengan kinerja

Berdasarkan hasil akhir pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Nilai korelasi yang positif menggambarkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Secara umum karyawan dengan masa kerja lebih lama menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya belum lama. Kinerja yang baik dari karyawan dengan masa kerja yang lebih lama dimungkinkan karena mereka semakin terampil dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan learning curve theory atau yang kadang sering disebut sebagai improvement curve. Learning curve theory adalah teori yang menjelaskan bahwa jika pekerja melakukan tugasnya berulang-ulang, maka prestasi mereka akan meningkat. Dasar pemikiran dari learning curve adalah bahwa perbaikan terjadi karena para pekerja belajar bagaimana melakukan pekerjaan lebih baik dengan menghasilkan produk yang lebih banyak.

Sebagian besar kegiatan survei di BPS merupakan kegiatan yang berulang. Ada yang bulanan, triwulanan, semesteran dan ada yang tahunan. Hanya sensus yang dilaksanakan sepuluh tahun sekali. Pengulangan inilah yang membuat karyawan semakin terampil dalam bekerja sehingga kinerjanya membaik.

Sebagaimana terjadi di tempat kerja lain, karyawan yang baru atau yang belum lama bekerja tentu masih memerlukan waktu untuk belajar dan menyesuaikan dengan pekerjaan yang ada. Mereka masih kurang pengalaman sehingga sangat wajar jika diantara mereka ada yang membuat kesalahan dalam bekerja dan belum menunjukkan kinerja yang bagus.

Kesimpulan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh H. Syahmasa pada tahun 2002 menghasilkan kesimpulan bahwa lamanya bekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja. Sementara dari sisi teori, menurut Gibson, dkk

(1997), masa kerja seseorang akan menentukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat.

4.5.2. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja

Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan tingkat kinerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Nilai korelasi yang positif menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Artinya karyawan dengan pendidikan terakhir S-I secara umum menunjukkan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang pendidikan terakhir SMA. Demikian juga dengan karyawan yang berpendidikan S-2 menunjukkan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan S-1. Kinerja yang lebih baik dari karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi ini dimungkinkan karena mereka memiliki wawasan keilmuan yang lebih baik.

Kegiatan survei di BPS sangat beragam dan meliputi berbagai bidang. Sebagai contoh di bidang pertanian ada survei luas lahan dan luas panen, survei ubinan untuk mengetahui produktivitas padi dan palawija, survei struktur ongkos usaha tani dan lain sebagainya. Di bidang sosial ada survei kualitas air minum, survei sosial ekonomi nasional, survei angkatan kerja nasional dan sebagainya. Di bidang ekonomi ada survei industri, survei konstruksi, survei perhotelan serta survei-survei lainnya. Karena terbatasnya jumlah karyawan, maka konsekuensinya seorang karyawan harus terlibat dalam berbagai kegiatan survei yang sangat beragam tersebut. Hal ini menuntut karyawan harus memiliki wawasan keilmuan yang luas.

Sebagai contoh ketika seorang karyawan menjadi petugas survei di bidang pertanian, mereka akan dikenalkan tentang konsep dan definisi tentang budidaya pertanian. Mereka dituntut untuk memahami berbagai masalah yang terkait pertanian mulai dari penyiapan lahan, penanaman, pemeliharaan hingga pemanenan. Dengan bekal pemahaman ini maka ketika ada jawaban responden yang janggal atau bahkan mungkin tidak konsisten, bisa segera diketahui. Demikian juga halnya ketika seorang karyawan menjadi petugas di survei bidang lainnya.

Kondisi inilah yang mungkin membuat karyawan dengan pendidikan lebih tinggi memperlihatkan kinerja yang lebih baik. Mereka memiliki kemampuan dalam memahami berbagai persoalan serta wawasan yang luas sehingga tidak mengalami kesulitan untuk belajar banyak hal. Sebaliknya karyawan dengan pendidikan yang lebih rendah umumnya kurang mampu memahami berbagai persoalan serta memiliki wawasan keilmuan yang kurang luas sehingga harus belajar lebih keras untuk memahami banyak hal.

Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh H. Syahmasa yang menghasilkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan ini dimungkinkan karena pekerjaan di BPS yang berhubungan dengan pengolahan data membutuhkan tingkat pendidikan yang mencukupi. Itulah sebabnya karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik.

4.5.3. Hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan tingkat kinerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini berarti tingkat kinerja untuk karyawan laki dan karyawan perempuan sama saja.

Hasil penelitian ini ternyata tidak sejalan dengan anggapan bahwa dalam bidang tertentu bisa jadi kinerja wanita dianggap lebih bagus tapi produktivitasnya kurang maksimal. Hal ini terjadi karena wanita biasanya akan jauh lebih berhati-hati sehingga produktivitasnya tidak begitu tinggi. Berbeda dengan pria karena punya pandangan harus menghidupi keluarganya maka pria akan cenderung bekerja keras untuk dapat memenuhi tanggung jawabnya.

4.5.4. Hubungan antara usia dengan kinerja

Dalam hubungan antara usia dengan kinerja, disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya baik karyawan yang usia muda maupun yang usia tua menunjukkan tingkat kinerja yang relatif sama.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Siagian (2006), bahwa secara psikologis semakin dewasa usia seseorang maka kedewasaan dalam bekerja semakin meningkat, demikian juga kedewasaan psikologisnya akan semakin matang. Kesimpulan ini juga sejalan dengan hasil penelitian H. Syahmasa pada tahun 2002 yang menghasilkan kesimpulan bahwa usia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja.

4.5.5. Hubungan antara masa kerja dengan kepuasan kerja

Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan nilai korelasi yang positif menggambarkan bahwa semakin lama masa kerja karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Semakin lama masa kerja karyawan umumnya akan semakin tinggi pangkat dan golongannya. Dengan demikian gaji pokoknya akan semakin tinggi sehingga berdampak pada penghasilannya yang juga semakin tinggi. Selain itu mereka juga semakin berpeluang untuk menduduki jabatan tertentu baik fungsional maupun struktural. Dari jabatan tersebut, mereka juga akan mendapat tambahan penghasilan berupa tunjangan

jabatan. Apalagi seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi di BPS, setiap karyawan mendapatkan tunjangan kinerja yang besarnya ditentukan berdasarkan kinerjanya. Dengan demikian semakin lama masa kerja karyawan maka penghasilan mereka semakin meningkat sehingga kepuasan kerjanya juga akan seiring meningkatnya.

Seorang karyawan yang sudah lama bekerja di suatu tempat maka ia akan semakin betah dalam bekerja. Ia akan semakin mengenal permasalahan-permasalahan yang dihadapi dan semakin mengenal rekan-rekan kerjanya. Pada akhirnya ia akan menikmati pekerjaannya. Suasana inilah yang membuat karyawan tersebut merasa betah di lingkungan kerjanya sehingga kepuasan kerjanya juga akan meningkat.

Bukti menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif (Robbins dan Judge, 2008). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kasiana H. Saragih pada tahun 2010 yang menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja. Hasil yang berbeda ini dimungkinkan karena perbedaan lingkungan yang menjadi obyek penelitian. Setiap lingkungan kerja tentunya mempunyai budaya kerja, fasilitas kerja serta karakter karyawan yang berbeda. Oleh karena itu jika dilakukan penelitian sangat mungkin akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

4.5.6. Hubungan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja

Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini diartikan bahwa dilihat dari sisi tingkat pendidikan, tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung sama. Baik di kalangan karyawan yang berpendidikan tinggi maupun karyawan yang tingkat pendidikannya rendah ada yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi tetapi ada juga yang tingkat kepuasan kerjanya rendah.

Masalah kepuasan kerja biasanya terkait dengan faktor upah, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkarir serta hubungan dengan atasan. Faktor-faktor ini bisa diraih oleh siapapun baik karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi maupun rendah. Ketika karyawan mendapatkan faktor-faktor ini sesuai dengan harapannya maka ia akan merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, ketika tidak sesuai dengan harapannya maka ia tidak merasa puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang

berpendidikan tinggi ada yang bisa mendapatkan faktor itu. Namun sebagian yang lain tidak mendapatkan. Demikian juga dengan karyawan yang berpendidikan rendah.

Faktor apa yang membuat sebagian dari mereka tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja bisa jadi berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Demikian juga dengan faktor apa yang membuat sebagian dari mereka merasa puas dalam bekerja. Untuk menjawab permasalahan ini bisa dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menjawabnya. Namun pada dasarnya dalam hal kasus ini kepuasan kerja karyawan BPS DIY tidak terkait dengan tingkat pendidikan.

4.5.7. Hubungan antara jenis kelamin dengan kepuasan kerja

Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini diartikan bahwa dilihat dari sisi jenis kelamin, tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung sama. Baik di kalangan karyawan laki-laki maupun karyawan perempuan ada yang tingkat kepuasan kerjanya tinggi tetapi ada juga yang tingkat kepuasan kerjanya rendah.

Seperti telah dikemukakan sebelumnya bahwa masalah kepuasan kerja berhubungan dengan masalah upah, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkarir serta hubungan dengan atasan. Mereka yang memperoleh upah yang sesuai, mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja serta hal-hal lain yang terkait, akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja apapun jenis kelaminnya.

Di era sekarang ini tuntutan adanya persamaan hak antara laki-laki dan perempuan semakin terakomodasi. Mereka punya hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan mengejar karir. Bahkan dalam bidang tertentu dilakukan penerapan kuota khusus untuk perempuan. Oleh karena itu dimanapun mereka berkarir mereka memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini dimana kepuasan kerja karyawan tidak terkait dengan jenis kelamin.

4.5.8. Hubungan antara usia dengan kepuasan kerja

Hasil akhir penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kepuasan kerja karyawan BPS Daerah Istimewa Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi yang positif bermakna bahwa semakin tua usia karyawan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi.

Karyawan dengan usia yang lebih tua biasanya sudah tidak lagi berfikir untuk mencari pekerjaan lagi di tempat lain. Mereka merasa sudah tidak bisa lagi diterima jika melamar kerja karena faktor usia. Sebagian dari mereka juga sudah tidak lagi berambisi mengejar karir yang lebih tinggi. Sudah menjadi tradisi di BPS, siapapun yang promosi dari eselon IV ke eselon III

harus bersedia ditempatkan di luar Jawa. Banyak diantara pejabat eselon IV terutama yang sudah tua menolak ketika ditawarkan untuk promosi ke eselon III. Mereka merasa lebih betah tinggal dan bekerja di Yogyakarta. Berbeda dengan mereka yang masih muda biasanya bersedia ketika ditawarkan untuk promosi ke eselon III walaupun harus pindah keluar Jawa.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Kasiana H. Saragih pada tahun 2010 yang menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang tidak signifikan antara usia dengan kepuasan kerja. Secara teori, kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya umur mereka. Sedangkan pada karyawan yang non professional kepuasan itu merosot selama umur setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya (Robbins dan Judge, 2008).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara jenis kelamin dan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara usia dan kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
7. Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara jenis kelamin dan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
8. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara usia dan kepuasan kerja karyawan Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil kesimpulan dari penelitian Anda

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ade Ira Zahriany Nasution, 2009, Pengaruh karakteristik individu dan psikologis terhadap kinerja perawat dalam kelengkapan rekam medis di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum dr. Pirngadi Medan. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara, Medan. (tesis tidak dipublikasikan)
- [2] Aliddin, Laode Asfahyadin, 2006, Pengaruh Karakteristik Biografis, Kemampuan dan Pengambilan Keputusan Individu

- Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen Universitas Brawijaya Malang
- [3] Arikunto, S., 2007, *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [4] Badan Pusat Statistik, 2011, *Road Map Reformasi Birokrasi*, BPS, Jakarta.
- [5] Cantika Yuli, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Muhammaadiyah, Malang.
- [6] Chun-Fang Chiang and Tsung-Sheng Hsieh, 2012, *The Impact of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effect of Organizational Citizenship Behavior*. *International Journal of Hospitality*. Taiwan. 180-190.
- [7] Djarwanto P.S., 1996, *Mengenal beberapa uji statistik dalam penelitian*. Edisi I, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- [8] Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1997, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- [9] Hasibuan, M. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Hungu, 2007, *Demografi Kesehatan Indonesia*, Grasindo, Jakarta.
- [11] Husnawati, A., 2006, *Analisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening variabel (studi kasus pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang)*. Semarang
- [12] Kasiana H. Saragih, 2010, *Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, dan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Kantor Pusat Medan*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan. (tesis tidak dipublikasikan)
- [13] Kerlinger, F.N., 2003, *Asas-asas penelitian behavioral*, 3th ed., Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- [14] Luthans, Fred.S., 1995, *Organizational Behavior*, Seventh Edition. Singapore. Mc.Graw Hill
- [15] Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [16] Misqi, N.F., 2007, *Pengukuran terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional untuk meningkatkan kinerja di SD Cendrawasih Jaya*. UMY
- [17] Moh. As'ad, 1998, *Psikologi Industri*. Yogyakarta : LIBERTY
- [18] Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- [19] Rizal, Faisal, 2005, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kotamadya Jakarta Barat Tahun 2004*. Tesis Program Pascasarjana Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Respati Indonesia.
- [20] Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- [21] Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki, 2003, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PTSalemba Emban Patria
- [22] Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, 4th ed, Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- [23] Siagian S., 2006, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta
- [24] Soekidjo, Notoatmodjo, 2003, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- [25] Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- [26] Sule, E., 2002, *Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Volume 2, No.2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [27] Suryabrata, S., 1998, *Psikologi Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [28] Syahmasa, H., 2002, *Analisis hubungan faktor demografi dan motivasi dengan kinerja kader dalam berperan serta meningkatkan pelayanan keperawatan di Posyandu Wilayah Puskesmas Kecamatan Cipayung Jakarta Timur*. Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia, Jakarta. (tesis tidak dipublikasikan)
- [29] Tjahjono, Heru Kurnianto, 2009, *Metode Penelitian Bisnis I dan 2, Visi Solusi Madani*, Yogyakarta.
- [30] Ujjanto, G dan Alwi, S., 2005, *Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank bukopin Yogyakarta*. *Sinergi. Kajian Bisnis dan Manajemen*. Edisi Khusus on Human Resources.