



UNIVERSITAS INDONESIA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM PASCASARJANA

Gd. Pascasarjana FISIP UI Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430  
Telp. (021) 3913606, 3913607, 3921089, 3143977, Fax (021) 3921088 - <http://www.fisip.ui.edu>  
Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320  
Telp. (021) 3141831, Fax (021) 3144737

FORMULIR A - 2

KEGIATAN KONSULTASI TESIS

Nama Mahasiswa : Rina Wahyu Tyas Utami  
NPM : 6905031266  
Departemen : Ilmu Administrasi  
Program : Studi Ilmu Administrasi  
Pembimbing : Prof. Dr. Bob Waworuntu

No.	Hari/Tgl	Materi Konsultasi	Paraf Pembimbing
1.	10/7-2007	Judul & Sistematika penulisan	BW
2.	13/7-2007	Bab - 1 - 3 dan materi penulisan	BW
3.	21/8-2007	Revisi Bab 2-3 dan jurnal <sup>x</sup> yang	BW
4.	29/8-2007	konsultasi variabel <sup>x</sup> dan jurnal <sup>x</sup> yang digunakan sbg sumber penelitian.	BW
5.	18/2-2008	Revisi variabel penelitian dan konsultasi w/ pembuatan kuesioner.	BW
6.	22/2-2008	konsultasi & pembahasan materi kuesioner.	BW
7.	13/3-2008	konsultasi isi & materi kuesioner yg akan disebar. Setitas Bab 4.	BW
8.	2/4-2008	Konsultasi isi & materi kuesioner	BW
9.	19/5-2008	konsultasi hasil uji statistik.	BW
10.	26/5-2008	Konsultasi Bab 4 (alisis faktor)	BW

Jakarta,  
Ketua Program

(Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein)



**UNIVERSITAS INDONESIA**  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Gd. Pascasarjana FISIP UI Lt. 1, Jl. Salemba Raya No. 4 Jakarta 10430  
Telp. (021) 3913606, 3913607, 3921089, 3143977, Fax (021) 3921088 - <http://www.fisip.ui.edu>  
Gd. Mochtar Lt. 3, Jl. Pegangsaan Timur No. 16 Jakarta 10320  
Telp. (021) 3141831, Fax (021) 3144737

No : 064 /PT.02.18.2.FISIP/Q/2008  
Lamp : -  
Hal : *Pemohonan Penyebaran Kuesioner*

29 Pebruari 2008

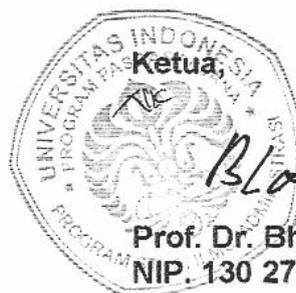
**Kepada yang terhormat,**

Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi lanjutan Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Perpajakan, para peserta diwajibkan untuk melakukan penulisan tesis. Untuk itu peserta tersebut dibawah ini :

Nama : Rina Wahyu Tyas U  
N P M : 6905031266  
Kekhususan : Administrasi dan Kebijakan Perpajakan  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi , Kepemimpinan , Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cilandak

bermaksud mencari data/informasi penunjang melalui kuesioner di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Melalui surat ini kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan membantu memberikan data yang diperlukan.

Kami sangat mengharapkan perkenan Bapak/Ibu memberikan bantuan yang diperlukan. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, kami ucapkan terima kasih.



**Prof. Dr. Bhenyamin Hoessein**  
NIP. 130 275 887

## Identitas Responden

1. Nama : ..... (tidak harus diisi)
2. Umur : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Seksi : .....
5. Jabatan/Posisi : .....
6. Pangkat/Golongan :  
.....
7. Gaji : Rp...../tahun
8. Tunjangan lain : Rp...../tahun
9. Lama bertugas : .....tahun
10. Pendidikan Terakhir : (1) SD  
(2) SMP  
(3) SMA  
(4) D-1  
(5) D-2  
(6) D-3  
(7) D-4/S-1  
(8) S-2  
(9) S-3  
(10) Lainnya, sebutkan.....
11. Pelatihan yang pernah diikuti, sebutkan :
  - (1) .....
  - (2) .....
  - (3) .....
  - (4) .....

Mohon untuk mengisi kolom-kolom isian di bawah ini dengan memberikan tanda silang pada kolom tanggapan yang paling sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

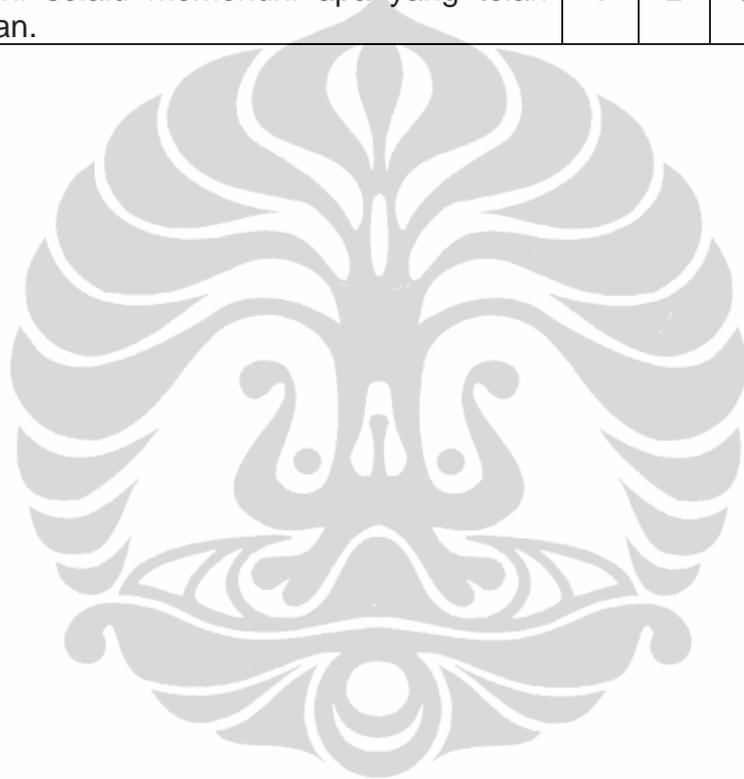
- 1 : Apabila Bapak/Ibu **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan
- 2 : Apabila Bapak/Ibu **Tidak Setuju** dengan pernyataan
- 3 : Apabila Bapak/Ibu **Netral** dengan pernyataan
- 4 : Apabila Bapak/Ibu **Setuju** dengan pernyataan
- 5 : Apabila Bapak/Ibu **Sangat Setuju** dengan pernyataan

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
1.	Pada umumnya, penghasilan yang diterima pegawai dari tempat kerja telah mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	1	2	3	4	5
2.	Pada umumnya para pegawai di unit kerja ini puas terhadap penghasilan yang didapat dari tempat kerja.	1	2	3	4	5
3.	Posisi/jabatan di tempat kerja memberikan jaminan hari tua yang cukup untuk keperluan para pegawai.	1	2	3	4	5
4.	Tempat kerja saat ini memberikan tunjangan kesehatan yang memadai untuk pegawai.	1	2	3	4	5
5.	Penataan ruang kerja sudah diatur sedemikian rupa, sehingga tidak ada hambatan untuk meningkatkan produktivitas.	1	2	3	4	5
6.	Lingkungan fisik tempat kerja terasa nyaman untuk bekerja.	1	2	3	4	5
7.	Pegawai dalam unit kerja ini memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.	1	2	3	4	5
8.	Situasi dan kondisi pekerjaan memberikan kepuasan kerja kepada pegawai.	1	2	3	4	5
9.	Para pegawai dalam unit kerja ini memiliki orientasi karir yang jelas	1	2	3	4	5
10.	Kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tempat bekerja sudah mendukung pegawai untuk dapat memberikan kinerja yang baik.	1	2	3	4	5
11.	Secara umum, ada pengakuan atas pelaksanaan tugas dan hasil yang dicapai oleh para pegawai di tempat bekerja.	1	2	3	4	5
12.	Situasi dan kondisi di tempat kerja mampu menimbulkan gairah untuk hadir di tempat kerja.	1	2	3	4	5
13.	Secara umum, pegawai cukup mempunyai kontribusi terhadap pengambilan keputusan dalam pekerjaan.	1	2	3	4	5

14.	Hubungan kerja dengan rekan di tempat kerja baik dan bisa saling mendukung.	1	2	3	4	5
15.	Hubungan kerja dengan atasan, secara umum baik dan bisa saling mendukung.	1	2	3	4	5
16.	Diantara unit kerja terdapat komunikasi yang baik dalam penyelesaian tugas-tugas yang ada.	1	2	3	4	5
17.	Di tempat kerja, terdapat nilai-nilai dan kebiasaan yang diyakini bersama (budaya organisasi) yang berperan positif untuk meningkatkan kinerja.	1	2	3	4	5
18.	Di tempat kerja, selalu dilakukan sosialisasi atas nilai-nilai dan kebiasaan positif dan mendorong peningkatan kinerja.	1	2	3	4	5
19.	Di tempat kerja, ada teladan atau contoh perilaku dari salah seorang rekan kerja atau atasan tentang bagaimana bekerja dengan baik	1	2	3	4	5
20.	Moralitas pegawai merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dalam unit kerja ini.	1	2	3	4	5
21.	Tugas-tugas yang ada dalam unit ini membutuhkan keahlian dan kualifikasi khusus dari pegawai	1	2	3	4	5
22.	Situasi dan kondisi di tempat kerja memerlukan jenjang pendidikan tertentu.	1	2	3	4	5
23.	Situasi dan kondisi di tempat kerja memacu pegawai untuk berusaha meraih jenjang pendidikan yang lebih tinggi.	1	2	3	4	5
24.	Dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di unit ini, diperlukan pelatihan khusus untuk peningkatan kinerja pegawai.	1	2	3	4	5
25.	Selain pertemuan formal, terdapat kebiasaan mengadakan pertemuan informal yang bertujuan meningkatkan hubungan kekeluargaan antar pegawai.	1	2	3	4	5
26.	Dalam unit kerja ini, karakter individu atasan yang baik sebagai pimpinan sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja para pegawai.	1	2	3	4	5
27.	Secara umum, kepemimpinan dalam unit kerja ini sangat diperlukan untuk mendukung pegawai dalam pelaksanaan tugas yang ada dengan baik.	1	2	3	4	5
28.	Atasan memiliki kemampuan dan strategi yang jelas untuk mencapai prioritas kerja yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5
29.	Dalam pekerjaan ini setiap pegawai mempunyai kesempatan pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan	1	2	3	4	5

30.	Di tempat kerja terdapat kesempatan untuk berbagi pengetahuan yang cukup bagi pegawai.	1	2	3	4	5
31.	Setiap informasi baru atau ide yang berkaitan pekerjaan akan tersalurkan ke setiap pegawai.	1	2	3	4	5
32.	Pendidikan dan pelatihan yang ada di tempat kerja mempunyai relevansi dengan pekerjaan.	1	2	3	4	5
33.	Dalam pelaksanaan pekerjaan dalam unit ini, tanggung jawab merupakan aspek yang penting dan harus dimiliki oleh pegawai	1	2	3	4	5
34.	Dalam pelaksanaan pekerjaan di unit ini, penempatan karyawan pada posisi yang tepat dipandang perlu untuk peningkatan kinerja pegawai.	1	2	3	4	5
35.	Aspek psikologis di unit kerja ini mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja.	1	2	3	4	5
36.	Hubungan sehari-hari dengan seluruh karyawan dalam pekerjaan, secara umum baik sehingga mendukung kinerja yang baik.	1	2	3	4	5
37.	Secara umum, Situasi dan kondisi di tempat kerja mampu menimbulkan gairah untuk bekerja.	1	2	3	4	5
38.	Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di unit kerja ini pelimpahan wewenang perlu dilaksanakan untuk lebih mendorong produktifitas.	1	2	3	4	5
39.	Dalam unit kerja ini, kerjasama merupakan hal penting untuk mendukung peningkatan kinerja.	1	2	3	4	5
40.	Dalam unit kerja ini, pertukaran pimpinan secara berkala akan mendukung kinerja dan diperlukan untuk peningkatan produktivitas.	1	2	3	4	5
41.	Dalam bekerja, unit kerja ini selalu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan optimal.	1	2	3	4	5
42.	Dalam pencapaian tujuan, unit kerja ini memiliki program kerja berdasar target waktu tertentu.	1	2	3	4	5
43.	Dalam pencapaian tujuan, unit kerja ini memiliki program kerja berdasar target kuantitatif.	1	2	3	4	5
44.	Secara umum tiap pegawai di unit kerja ini mampu memenuhi target kerja sesuai program kerja.	1	2	3	4	5
45.	Di tempat kerja, beban kerja yang ada selalu dibagi-bagi secara jelas, sehingga dapat dipantau hasil kerja tiap individu.	1	2	3	4	5
46.	Di unit ini, beban kerja yang ada, tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan.	1	2	3	4	5

47.	Dalam bekerja, apa yang saya hasilkan selalu dapat dimanfaatkan oleh rekan kerja atau unit kerja lain.	1	2	3	4	5
48.	Dalam tugas memberikan pelayanan kepada pihak eksternal, secara umum tidak pernah ada keluhan atau teguran berkaitan dengan profesionalisme pegawai.	1	2	3	4	5
49.	Pada umumnya output yang dihasilkan oleh suatu unit dapat dimanfaatkan dengan baik oleh unit lain yang membutuhkan.	1	2	3	4	5
50.	Pada setiap akhir periode tertentu, pencapaian unit kerja ini selalu memenuhi apa yang telah direncanakan.	1	2	3	4	5

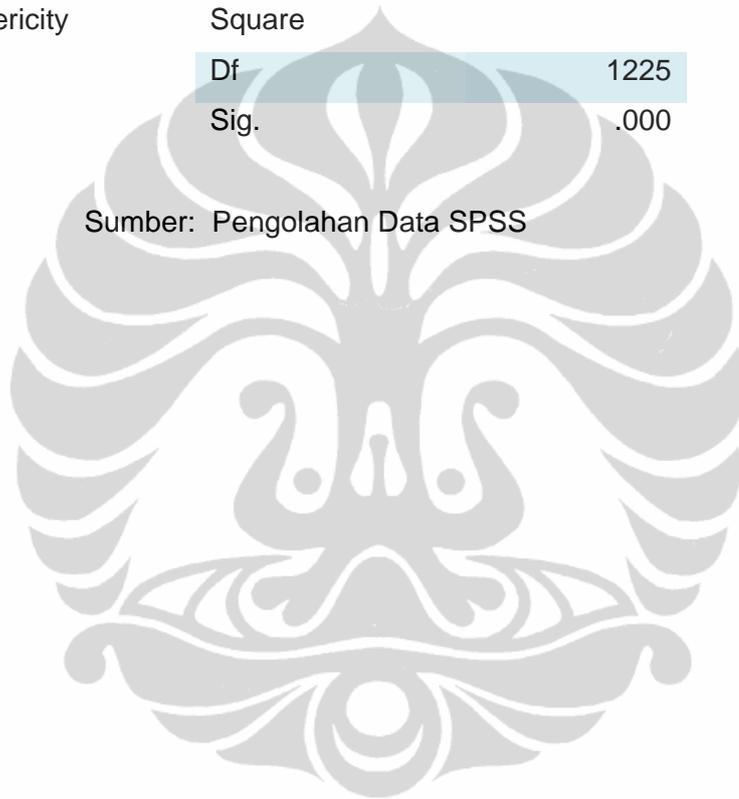


Lampiran 5

Statistik Bartlett

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7031.494
	Df	1225
	Sig.	.000

Sumber: Pengolahan Data SPSS



## Lampiran 6

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1.	21.787	43.574	43.574	21.787	43.574	43.574	12.492	24.985	24.985
2.	4.796	9.592	53.166	4.796	9.592	53.166	9.232	18.465	43.449
3.	2.220	4.440	57.606	2.220	4.440	57.606	3.926	7.851	51.301
4.	1.800	3.600	61.205	1.800	3.600	61.205	2.792	5.584	56.884
5.	1.694	3.388	64.593	1.694	3.388	64.593	1.990	3.981	60.865
6.	1.469	2.937	67.531	1.469	2.937	67.531	1.965	3.929	64.794
7.	1.339	2.678	70.209	1.339	2.678	70.209	1.670	3.340	68.134
8.	1.167	2.333	72.542	1.167	2.333	72.542	1.656	3.311	71.446
9.	1.050	2.101	74.643	1.050	2.101	74.643	1.599	3.197	74.643
10.	.992	1.983	76.626						
11.	.934	1.868	78.495						
12.	.881	1.761	80.256						
13.	.804	1.608	81.864						
14.	.751	1.502	83.366						
15.	.748	1.496	84.863						
16.	.636	1.272	86.135						
17.	.626	1.252	87.386						
18.	.516	1.032	88.418						
19.	.475	.950	89.368						
20.	.434	.868	90.236						
21.	.419	.838	91.075						
22.	.404	.809	91.883						
23.	.378	.757	92.640						
24.	.311	.622	93.859						
25.	.298	.597	93.859						
26.	.278	.556	94.415						
27.	.254	.508	94.923						
28.	.243	.486	95.409						
29.	.232	.463	95.872						

---

30.	.202	.404	96.276
31.	.185	.370	96.646
32.	.180	.359	97.005
33.	.164	.329	97.334
34.	.153	.307	97.641
35.	.142	.284	97.925
36.	.133	.265	98.190
37.	.127	.254	98.444
38.	.107	.215	98.659
39.	.100	.200	98.859
40.	.094	.188	99.047
41.	.083	.165	99.212
42.	.067	.135	99.347
43.	.059	.118	99.466
44.	.057	.114	99.580
45.	.049	.098	99.678
46.	.042	.083	99.761
47.	.040	.081	99.842
48.	.037	.074	99.916
49.	.026	.053	99.968
50.	.016	.032	100.000

---

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Pengolahan Data SPSS

## Lampiran 7

## Component Matrix

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Situasi dan kondisi memberi kepuasan kerja yang baik	0.861	0.057	0.056	0.061	0.150	0.060	0.075	-	0.140
Kebijakan Organisasi mendukung kinerja yang baik	0.837	0.223	0.038	0.185	0.008	0.091	0.010	-	0.090
Sosialisasi nilai dan kebiasaan yang diyakini	0.814	0.233	0.019	0.181	0.164	0.047	0.001	-	0.100
Orientasi karir yang jelas	0.781	0.143	0.007	0.091	0.176	0.162	0.122	-	0.010
Situasi dan kondisi kerja mendukung kehadiran	0.772	0.065	0.146	0.271	0.167	0.104	0.180	-	0.102
Pengakuan atas pelaksanaan hasil kerja karyawan	0.760	0.038	0.108	0.256	0.065	0.152	0.288	-	0.085
Ada nilai dan kebiasaan yang diyakini bersama	0.743	0.371	0.169	0.042	0.235	0.056	0.001	-	0.039
Motivasi menjalankan tugas baik	0.716	0.242	0.088	0.132	0.072	0.208	0.016	-	0.173
Diadakan pertemuan informal untuk konsolidasi	0.694	0.267	0.231	0.008	0.126	0.006	0.161	-	0.071
Komunikasi yang baik dalam penyelesaian tugas	0.690	0.382	0.062	0.175	0.072	0.132	0.068	-	0.136

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Situasi dan kondisi kerja memacu untuk meraih jenjang pend lebih tinggi	0.655	0.278	0.070	0.067	0.118	0.067	0.062	0.473	0.018
Tiap informasi baru tentang pekerjaan akan tersalur ke pegawai	0.639	0.226	0.024	0.149	0.074	0.210	0.455	0.119	0.029
Penghasilan yang ada memenuhi kebutuhan hidup	0.610	0.218	0.172	0.073	0.007	0.438	0.025	0.018	0.058
Keteladanan tentang bekerja dengan baik	0.600	0.325	0.016	0.257	0.019	0.195	0.047	0.238	0.207
Tiap akhir periode pencapaian selalu memenuhi target	0.594	0.403	0.020	0.205	0.222	0.302	0.267	0.048	0.094
Pembagian beban kerja yang jelas sehingga mudah dipantau	0.575	0.338	0.039	0.237	0.158	0.215	0.094	0.233	0.203
Situasi dan kondisi kerja memerlukan jenjang pendidikan tertentu	0.556	0.422	0.100	0.032	0.111	0.049	0.045	0.509	0.101
Kesempatan pengembangan diri melalui diklat	0.543	0.450	0.070	0.072	0.125	0.294	0.367	0.032	0.078
Diklat yang ada mempunyai relevansi dengan pekerjaan	0.541	0.450	0.102	0.115	0.249	0.233	0.188	0.255	0.122
Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	0.516	0.041	0.155	0.318	0.232	0.184	0.202	0.127	0.451
Kesempatan berbagi pengetahuan	0.502	0.418	0.048	0.151	0.044	0.191	0.474	0.045	0.196

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Program kerja berdasar target kuantitatif tertentu untuk capai tujuan	0.440	0.160	0.197	0.402	0.133	0.218	0.138	0.087	- 0.297
Karakteristik individu atasan	0.054	0.836	0.240	0.074	0.048	0.132	0.171	0.092	0.002
Kepemimpinan diperlukan untuk pelaksanaan tugas	0.087	0.819	0.181	0.045	0.043	0.218	0.130	0.252	0.035
Penempatan karyawan pada posisi yang tepat dipandang perlu	0.172	0.782	0.271	0.146	0.001	- 0.007	0.065	0.105	- 0.061
Tanggung jawab merupakan aspek penting yang harus dimiliki pegawai	0.179	0.780	0.254	- 0.013	0.027	0.236	0.116	0.212	- 0.039
Moralitas penting dalam pelaksanaan tugas	0.106	0.772	0.348	0.148	0.031	- 0.024	- 0.127	- 0.065	- 0.115
Hubungan dengan rekan kerja baik	0.437	0.714	0.192	0.117	0.077	- 0.026	- 0.099	- 0.007	- 0.097
Output tiap unit kerja dapat dimanfaatkan dengan baik oleh unit lain	0.321	0.705	0.101	0.243	0.116	- 0.123	- 0.122	- 0.111	- 0.174
Hubungan dengan atasan baik	0.453	0.662	0.096	0.199	0.142	- 0.049	- 0.153	- 0.045	- 0.179
Kualifikasi khusus diperlukan dalam pelaksanaan tugas	0.378	0.661	- 0.009	0.171	0.212	0.094	- 0.012	- 0.219	- 0.029
Kemampuan dan strategi pimpinan untuk mencap prioritas kerja	0.496	0.649	0.116	0.228	0.169	0.078	- 0.058	- 0.118	- 0.008

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Hub sehari-hari dengan seluruh karyawan yang baik mendukung kinerja	0.427	0.600	0.273	0.212	0.093	0.038	0.230	0.065	0.151
Pelaksanaan tugas perlu pelatihan khusus	0.209	0.461	0.058	0.076	0.072	0.420	0.183	0.309	0.178
Tidak ada keluhan atau teguran tentang profesionalitas pegawai	0.111	0.436	0.193	0.318	0.325	0.134	0.309	0.011	0.383
Aspek psikologis dalam unit kerja mendukung peningk kinerja	0.143	0.315	0.760	0.076	0.031	0.110	0.141	0.037	0.060
Perlu dilakukan pelimpahan wewenang dalam pelaksanaan tugas	0.161	0.344	0.759	0.125	0.076	0.238	0.098	0.002	0.030
Kerjasama penting untuk dukung peningkatan kinerja	0.125	0.441	0.721	0.134	0.004	0.094	0.047	0.217	0.058
Tunjangan kesehatan memadai	0.450	0.112	0.590	0.149	0.186	0.165	0.101	0.032	0.069
Situasi dan kondisi di tmp kerja menimbulkan gairah untuk bekerja	0.504	0.308	0.562	0.083	0.087	0.019	0.307	0.085	0.147
Jaminan hari tua yang cukup	0.137	0.051	0.544	0.023	0.230	0.388	0.231	0.035	0.369
Hasil tiap pegawai dapat dimanfaatkan oleh rekan atau unit kerja lain	0.114	0.403	0.480	0.100	0.317	0.149	0.465	0.040	0.160
Program kerja berdasar target waktu tertentu untuk capai tujuan	0.193	0.271	0.119	0.808	0.000	0.089	0.065	0.199	0.099

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sumber daya selalu dimanfaatkan secara optimal	0.483	0.189	0.141	0.684	-	-	0.055	0.003	0.061
Tiap pegawai mampu memenuhi target sesuai proker	0.399	0.241	0.067	0.600	0.051	0.113	0.005	0.081	0.188
Tata Ruang Kerja tidak menghambat produktifitas	0.159	-	0.166	0.041	0.842	0.008	-	0.067	0.006
Lingkungan fisik nyaman untuk bekerja	0.337	0.380	0.045	0.034	0.606	0.183	0.128	0.012	0.158
Puas terhadap penghasilan	0.468	0.179	0.007	0.164	0.070	0.674	0.003	-	0.070
Pertukaran pimp berkala akan mendukung kinerja (Rotasi Pimpinan)	0.186	0.250	0.428	0.189	0.027	0.105	0.054	0.567	0.273
Tidak diperlukan tenaga kerja tambahan	0.372	-	0.128	0.040	0.114	0.024	0.088	0.033	0.623

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Lampiran 8

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.434	.49272
2	.679 <sup>b</sup>	.461	.453	.48432

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKINERJA, Kepemimpinan yang Kompeten

**ANOVA<sup>c</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.204	1	25.204	103.817	.000 <sup>a</sup>
	Residual	32.289	133	.243		
	Total	57.493	134			
2	Regression	26.530	2	13.265	56.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.963	132	.235		
	Total	57.493	134			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKINERJA, Kepemimpinan yang Kompeten

c. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 9

**Excluded Variables<sup>c</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kepemimpinan yang Kompeten	.214 <sup>a</sup>	2.378	.019	.203	.505
	Psikologis Kerja	-.018 <sup>a</sup>	-.216	.829	-.019	.617
	Lingkungan Fisik yang Mendukung Kinerja	-.057 <sup>a</sup>	-.771	.442	-.067	.788
	Kepuasan Terhadap Penghasilan	.087 <sup>a</sup>	1.097	.275	.095	.674
	Tenaga Kerja Tambahan	-.042 <sup>a</sup>	-.605	.546	-.053	.864
	Pertukaran Pimpinan berkala akan mendukung kinerja	.128 <sup>a</sup>	1.828	.070	.157	.844
2	Psikologis Kerja	-.118 <sup>b</sup>	-1.325	.187	-.115	.512
	Lingkungan Fisik yang Mendukung Kinerja	-.083 <sup>b</sup>	-1.144	.255	-.099	.771
	Kepuasan Terhadap Penghasilan	.085 <sup>b</sup>	1.098	.274	.096	.674
	Tenaga Kerja Tambahan	-.032 <sup>b</sup>	-.466	.642	-.041	.860
	Pertukaran Pimpinan berkala akan mendukung kinerja	.089 <sup>b</sup>	1.229	.221	.107	.777

a. Predictors in the Model: (Constant), MOTIVASIKINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), MOTIVASIKINERJA, Kepemimpinan yang Kompeten

c. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.260	.258		4.891	.000
	MOTIVASIKINERJA	.691	.068	.662	10.189	.000
2	(Constant)	.821	.313		2.619	.010
	MOTIVASIKINERJA	.534	.094	.512	5.692	.000
	Kepemimpinan yang Kompeten	.255	.107	.214	2.378	.019

a. Dependent Variable: KINERJA

Penelitian Terdahulu tentang Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

No.	Peneliti	Tahun	Temuan	Faktor yang berpengaruh pada kinerja
1	Diane Werneke dan Sar A. Levitan	1984	Persoalan utama yang dihadapi oleh perusahaan dalam melihat performa kinerja karyawan adalah redistribusi kekuatan dan kemampuan dengan tempat kerja yang baik. Selain itu, kinerja pihak manajemen cenderung mengabaikan kepentingan karyawan dengan tidak melibatkan mereka dalam berbagai proses keputusan kebijakan, serta hanya berfokus pada peningkatan profit. (hlm. 7).	Partisipasi (keterlibatan)
2	Allan H. Bader dan Angela Cotrone	1990	Perusahaan asuransi membebaskan biaya pada aspek pelayanan, termasuk administrasi dan keuntungan. Perbedaan antara bebas biaya dan premi bersumber dari para peserta jaminan. Sedangkan kuantitas jaminan dikembalikan kepada perusahaan dalam bentuk dividen. (hlm. 4)	Kompensasi karyawan
3	Willis J. Nordlund	1991	Aspek yang paling kontroversial kompensasi tenaga karyawan federal adalah pada kondisi administrasi pemerintahan. (hlm. 14-15).	Kompensasi, tanggung jawab, tenaga kerja.

4	Richard T. Mowday dan Robert I. Sutton	1993	Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan relasi antara individu dengan kelompok organisasi lainnya. Individu adalah aparatus dalam organisasi tersebut. Dalam konteks ini, budaya organisasi patut mempertimbangkan aspek psikologis dan sosiologis. Psikologis sebagai sumber hubungan individual, sedangkan sosiologi adalah acuan dalam hubungan dengan organisasi lain. (hlm. 25-27).	Kondisi Psikologi, hubungan antar pegawai, hubungan atasan dan bawahan dan hubungan dengan pihak eksternal organisasi (aspek sosiologis)
5	Michae Harvey	1993	Persoalan kompensasi lebih banyak berkisar seputar manajemen sumber daya manusia. Khususnya infrastruktur dan proses kompensasi yang tidak memadai bagi tenaga kerja. (hlm. 8).	Kompensasi yang berbeda, kesatuan kompensasi, paket kompensasi
6	Sarah Van Damme	1994	Perbandingan sistem kompensasi di berbagai negara cenderung berbeda. Bergantung pada aspek statistik perolehan rata-rata keuntungan. Selain itu, beberapa negara tidak memasukkan total kompensasi bagi buruh, namun berdasarkan proporsi kompensasi secara keseluruhan. (hlm. 5).	Kompensasi, benefit kerja
7	Jennifer A. Chatman dan Sigal G. Barsade	1995	Subjek dan budaya organisasi memiliki hubungan kooperatif daripada individualistik. Budaya kooperatif lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena menggambarkan kinerja perusahaan secara menyeluruh, termasuk membangun kesan positif bagi organisasi lainnya. (hlm. 12-13).	Budaya organisasi

8	Regina Creech	1995	Sebuah perusahaan akan memiliki kinerja yang baik jika didukung oleh motivasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan diukur dari sejauh mana tingkat pertumbuhan perolehan keuntungan ekonomi, tanggung jawab elemen organisasi dan tingkat rekognisi mereka dalam menganalisa kesempatan pasar. (hlm. 6).	Motivasi
9	Francoise Favennec-Hery	1996	Pelatihan atau pendidikan serta kerja adalah dua hal yang berkaitan. Keduanya bahkan sebagai proses yang bertujuan dan bersifat teleologis. Pelatihan merupakan acuan bagi individu untuk memperoleh keahlian untuk bekal dalam bekerja. Oleh karena itu, proses tersebut harus memiliki strategi yang fokus pada tujuannya. Hal ini bisa terwujud dalam pendidikan serta pelatihan yang bersifat kejuruan. (hlm. 6).	Pendidikan dan pelatihan
10	William V. Rago	1996	Motivasi dan budaya organisasi harus dijalankan secara sistematis dan terencana, serta sesuai dengan tingkat usaha individu. Berdasarkan penelitian atas kondisi mental individu menunjukkan bahwa perubahan spontan pada pasien adalah hal negatif jika tidak disertai keasadaran dan tahap upaya yang terencana serta konsisten. Dalam konteks ini, kinerja karyawan harus dipersiapkan untuk menghadapi berbagai perubahan reaksi pasien tersebut. (hlm. 12).	Motivasi dan budaya organisasi
11	Olusegun Agboola Sogunro	1998	Efektivitas kepemimpinan bergantung pada individu pemimpin. Pemimpin harus memiliki kapasitas yang mampu memahami karakter psikologi, sosilogis, dan historis bawahannya. Selain itu, pemimpin juga dituntut untuk mampu menganalisa situasi politik yang berkembang di sekitarnya. Hal ini terkait dengan bagaimana ia bersikap terhadap realitas di luar perusahaan. (hlm. 2).	Kepemimpinan

12	Jackie Mayfield dan Milton Mayfield	1998	Pertukaran pemimpin yang berasal dari kalangan anggota mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini disebabkan karena dalam perusahaan terjadi kesinambungan tugas dan jaringan kebutuhan yang tidak terputus. Selain itu, kepemimpinan juga mampu mengimplementasikan kebutuhan perusahaan dalam rangkaian program kerja. (hlm. 6)	Kepemimpinan
13	Lior J. Strahilevitz	1998	Kompensasi membutuhkan peran pengawasan pemerintah untuk mengakomodasi pengambilan harta perusahaan. (hlm. 3-4).	Kompensasi,
14	Hema A. Krishnan dan Daewoo Park	1998	Peningkatan kinerja karyawan serta perusahaan bergantung pada pola kepemimpinan pihak manajemen pada level elit (eselon). Untuk meneliti hal tersebut, aspek demografi, psikologis serta bangunan teori yang berfokus pada korporasi menjadi pertimbangan utama. Hal ini terkait dengan pola kepemimpinan yang dituntut untuk mampu memahami realitas internal dan eksternal perusahaan. (hlm. 7).	Kepemimpinan
15	Jonathan R. Veum	1999	Pendidikan dan pelatihan berpengaruh pada kinerja perusahaan dan tingkat pertumbuhan penghasilannya. Hal ini berakibat positif pada karyawan, khususnya peningkatan pendapatan atau gaji yang diperoleh. Konsep ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja perusahaan tidak hanya bersumber pada modal materi, namun juga peningkatan mutu karyawan lewat pendidikan dan pelatihan. (hlm. 5-6).	Pelatihan, kompensasi

17	Uzoamaka P. Anakwe dan Jeffrey H. Greenhaus	1999	Strategi sosialisasi sangat mendukung efektivitas sosialisasi sebuah kebijakan. Selain itu juga membutuhkan dukungan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya organisasi. Penerimaan terkait dengan bagaimana karyawan menginternalisasikan budaya organisasi tersebut dalam aktivitas kerjanya. (4-5).	Strategi sosialisasi, efektivitas sosialisasi, pengetahuan, penerimaan atas budaya organisasi.
18	Randall & Jackson	1999	Faktor berikutnya yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah penghargaan atau kompensasi yang diterima oleh pegawai dari pemberi kerja. (1999	
19	John J. Sosik	2000	Kepemimpinan karismatik bersumber dari pemaknaan diri yang ideal dari seorang pemimpin. Atas dasar itulah, perilaku dan budaya organisasi terbangun. (hlm. 12).	Kepemimpinan
20	Kyle Luthans	2000	Kepemimpinan yang efektif melibatkan upaya penguatan dan motivasi pihak lain untuk memberanikan diri menampilkan performanya, dan tidak menghalangi mereka untuk berkembang. <i>Upaya penguatan dan motivasi ini bisa dilakukan dengan memakai saran finansial dan non-finansial.</i> (hlm. 6).	Renumerasi, jaminan kerja, pemberian kesempatan
21	Dawn S. Carlson, Dennis P. Bozeman , K. Michele Kacmar, Patrick M. Wright dan Gary C. McMahan.	2000	Motivasi karyawan tidak hanya lahir dari kesadaran karyawan sendiri, namun juga dorongan dari luar. Seperti komitmen pada organisasi dan individu sebagai bagian perusahaan. Untuk mewujudkan kedua hal tersebut, karyawan harus dilatih untuk percaya pada dirinya sendiri serta dorongan untuk meraih kesuksesan dalam bekerja. (hlm. 8-9).	Motivasi, kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan, komitmen organisasi

22	Robert DeBlois	2000	Seorang pemimpin yang baik tidak harus sepenuhnya memiliki kesempurnaan, namun paling tidak mengetahui siapa karyawannya dan di mana posisi mereka. Setiap individu memiliki fokus tertentu dalam bertindak sebagai bagian organisasi. Pola kepemimpinan individu tersebut untuk menjadi advokat bagi dirinya, sumber informasi atas berbagai tindakannya dan pemelihara. (hlm. 3).	Karakteristiki individu pemimpin, kepemimpinan
23	Dana V. Tesone	2001	Individu yang senantiasa terlibat dalam praktik kerja dalam perusahaan, memiliki kapabilitas untuk menjadi pemimpin. Hal itu didukung oleh pemahamannya atas persepsi individualnya dengan realitas dunia luar yang mampu membangun potensi sumber dayanya. (hlm. 3).	Kepemimpinan, karakteristik individu (pimpinan)
24	Bradley E. Wright	2001	Performa organisasi dan karyawan adalah aspek penting dalam sebuah perusahaan. <i>Motivasi merupakan aspek utama dalam hubungan antara organisasi dan karyawan.</i> Performa itu pula menjadi indikator sejauh mana produktivitas sebuah organisasi berlangsung. (hlm. 14-15)	Motivasi kerja
25	John W. Newstrom	2002	Tradisi membangun kondisi kerja yang santai tapi serius, serta banyak diwarnai praktik simulasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan. <i>Lingkungan kerja yang santai namun serius mampu merangsang tumbuhnya moralitas pekerja, energi dan semangat dan meredakan konflik antarpribadi.</i> (hlm. 4-5).	Lingkungan kerja

26	John A. Parnell, Shawn Carraher dan Kenneth Holt	2002	Sikap manajemen dalam mengakomodasi partisipasi karyawan merupakan salah satu budaya organisasi yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Wujud partisipasi tersebut adalah keterlibatan karyawan dalam setiap kebijakan perusahaan, pemahaman pihak manajemen terhadap kebutuhan karyawan serta komitmen kedua belah pihak untuk memajukan perusahaan. (8-9).	Partisipasi, pola hubungan atasan bawahan
27	James P. Burton, Thomas W. Lee dan Brooks C. Holtom	2002	Berbagai alasan karyawan untuk tidak hadir dalam tugas kesehariannya. Mulai dari kondisi fisik, seperti sakit, isu keluarga atau transportasi. Namun alasan motivasi tidak terkait dengan alasan fisik. <i>Bahkan boleh jadi karyawan memaksakan diri untuk hadir meski tanpa motivasi. Hal ini akan mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan.</i> (hlm. 10).	Motivasi
28	Arthur P. Brief dan Howard M. Weiss	2002	Budaya organisasi bersumber pada proses penyadaran karyawan akan tugas mereka. Kesadaran tersebut bukan sekedar dipacu oleh sikap organisasi atau perusahaan yang menerapkan sistem aturan yang keras. Namun juga menyediakan infrastruktur yang mampu memicu tumbuhnya kesadaran tersebut. Infrastruktur tersebut adalah pendidikan, perasaan, tindakan serta kesesuaian penempatan kerja dengan keahlian karyawan. (hlm. 19-20)	Pendidikan (tingkat rasionalitas), perasaan, tindakan perusahaan, penempatan kerja.

29	Theresa M. Neff	2002	<p>Motivasi dan kepuasan kerja adalah dua hal yang saling mendukung kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selamanya didukung oleh penghasilan materi. Namun juga motivasi yang bersumber dari semangat kerja karyawan disebabkan relasi antara pihak manajemen dan karyawan berjalan dengan baik. (5-6)</p>	<p>Hubungan atasan bawahan, pengakuan, lingkungan kerja</p>
30	Armstrong & Murlis	2003	<p>Sedangkan gaji berbasis keterampilan merupakan skema penggajian yang mengaitkan gaji dengan tingkat ketrampilan yang digunakan dalam jabatan dan penguasaan dan penerapan ketrampilan baru untuk melaksanakan suatu jabatan (Armstrong dan Murlis, 2003: 91-92). Kompensasi berbasis ketrampilan bertujuan untuk (1) mempertahankan mutu; (2) meningkatkan motivasi karyawan; (3) membawa efisiensi penggunaan tenaga kerja dan (4) meningkatkan daya saing gaji. Kompensasi tidak langsung terdiri dari perlindungan umum (seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat), perlindungan pribadi (seperti pensiun dan asuransi), bayaran tidak masuk kerja karena pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan dan hari libur; serta tunjangan siklus hidup (bantuan hukum, perawatan anak dan biaya pindah). Armstrong (2003 : 49-66) kompensasi non finansial terdiri dari (1) pencapaian (<i>achievement</i>); (2) pengakuan (<i>recognition</i>); (3) tanggung jawab; (4) pengaruh dan (5) pertumbuhan pribadi.</p>	<p>Kompensasi, motivasi karyawan, pengakuan, tunjangan, pencapaian, tanggung jawab, pertumbuhan pribadi</p>

31	William J. Cenger	2003	Keputusan perusahaan untuk memperkuat aspek perencanaan biasanya berakibat pada sikap manajemen memotong penghasilan kalangan eksekutif perusahaan. Hal ini membutuhkan manajemen yang yang teliti dan akurat dalam menentukan pilihan dan alternatif kemungkinan eksek dari pemotongan tersebut. (hlm. 2).	Jaminan kerja
32	Triguno	2004	Kepemimpinan adalah seni mengerahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan strategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan dan tantangan. Menyatakan bahwa tugas pokok kepemimpinan adalah mengelola rencana yang rumit dan ideal dengan penuh perhatian pada perbedaan pandangan dan menentukan prioritas. Selain itu juga mengelola sedemikian rupa yang membawa pada kesepakatan pandangan masa depan	Kepemimpinan
33	Leonid Borodkin dan Simon Ertz	2005	Meski sistem kamp pengungsian merupakan wujud otoritarianisme di alam demokrasi, <i>namun penerapan kebijakan yang gaji dan jaminan logistik bagi pekerja di pengungsian, mampu memotivasi kerja</i> para pengungsi. Hal itulah yang dipraktikkan oleh pemerintahan Stalin di masa pengungsian (hlm.11).	Kompensasi
34	W.C. Howard	2005	Untuk memahami hakikat kepemimpinan, maka harus diketahui terlebih dahulu kaitan antara empat model kepemimpinan. Yakni tanggung jawab kepada bawahan, menjunjung kepercayaan bawahan, mampu memahami resiko dan mengambil tindakan untuk mengantisipasi, serta sikap kepemimpinan yang mampu berkomunikasi dengan bawahan. (hlm. 5).	Tanggung jawab, kepercayaan, resiko dan tindakan, komunikasi.

36	Jo Calvey dan Janis Jansz	2005	Pengalaman kaum wanita menunjukkan bahwa sistem kompensasi karyawan hanya menambah beban yang harus mereka tanggulangi. Salah satunya adalah kecenderungan menghilangkan insentif perusahaan. (hlm. 20-21).	Kompensasi (benefit kerja), jaminan kerja
37	Miles B. Cahllil dan Alaina C. George	2005	Struktur insentif pembayaran bisa lemah berdasarkan perubahan tuntutan pasar. Sensitivitas estimasi pembayaran bisa dianalisa berdasarkan teori agensi (hlm. 6)	kompensasi, upah pembayaran.
38	Jack Reardon	2006	Legislasi yang kuat bagi kompensasi karyawan merupakan proses yang lebih lambat di belakang fenomena penderitaan karyawan itu sendiri. <i>Sementara untuk meningkatkan kinerja mereka, aspek kompensasi merupakan hal utama, di atas situasi kebutuhan hidup mereka yang berubah.</i> (hlm. 2).	Kompensasi (benefit kerja), jaminan kerja
39	H. Allan Hunt	2003	Kompensasi karyawan menunjukkan ketidakmampuan perusahaan dalam mempergunakan standar historis penggajian. Proses kebijakan yang ketat adalah solusi yang patut dilakukan perusahaan agar sesuai dengan tindakan model ( <i>model act</i> ) dalam kebijakan kompensasi. (hlm. 5).	Kompensasi
40	Nicholas Fiore	1998	Komite kebijakan kompensasi seharusnya memiliki kepekaan terhadap performa dan kinerja karyawan dan perusahaan. Kompensasi yang berbasis pada performa mengharuskan komite tersebut mempertimbangkan pendapat pihak manajemen pada tataran elit, bukan yang berada di luar manajemen. (hlm. 2).	Jaminan kerja, kompensasi.

41	Randolph P. Beatty dan Edward J. Zajac	1994	Resiko perusahaan, kompensasi pihak eksekutif perusahaan, struktur pemerintahan, berorientasi pada isu internal perusahaan, yang bersumber pada pertimbangan pihak manajemen dan karyawan. Dalam menerapkan kebijakan kompensasi, tidak hanya memperhatikan faktor benefit, namun juga biaya potensial yang harus dikeluarkan perusahaan. (hlm. 15-16).	Kompensasi
42	William Leinheiser	1992	Sebagian besar pihak manajemen akuntansi memiliki pengetahuan tentang jaminan kompensasi pekerja. Kecenderungan mereka adalah mengendalikan biaya perusahaan, mempertimbangkan harga yang meningkat. Konsep patut mendapat perhatian, demi memelihara kelestarian aktivitas bisnis. (hlm. 3).	Kompensasi , gaji, renumerasi
43	Cynthia Thompson	1989	Sebuah perusahaan dituntut untuk mampu menyeimbangkan pengeluaran kompensasi bagi karyawan, terkait dengan kematian. Kematian memiliki dua makna, yakni kematian yang disebabkan kecelakaan (aksidental) dan kematian alamiah (sakit). Untuk menanggulangi, perusahaan harus mengantisipasi hal itu dengan menerapkan kebijakan asuransi yang tepat. (hlm. 4).	Benefit kerja, jaminan kerja
44	Bradley R. Braden dan Stephanie L. Hyland	1993	Biaya kompensasi pada perusahaan swasta dengan perusahaan milik pemerintah, baik negara maupun pemerintah lokal, berbeda. Biaya kompensasi pihak pemerintah termasuk pendidikan dan keamanan. Sedangkan bagi pihak swasta termasuk produksi, usaha grosir serta perdagangan. Meski demikian, dalam penerapan kebijakan kompensasi mengacu pada kapabilitas, kebutuhan dan beban karyawan. (hlm. 7).	Kompensasi , gaji (kebijakan renumerasi)

45	P. Christopher Earley	1994	Perusahaan adalah sebuah kumpulan individu yang bekerja sesuai dengan keahliannya. Kesuksesan kinerja perusahaan bergantung pada budaya kolektivisme. Sebab mampu menciptakan suasana partisipatif dan memwadahi representasi kehendak pihak karyawan dan manajemen. (hlm. 11-12).	Keterlibatan (partisipasi)
46	Paul Schrod	2002	Budaya organisasi membantu pihak manajemen perusahaan dalam mengidentifikasi kondisi karyawannya. Dalam konteks ini, dimensi moral organisasi adalah faktor utama yang mendukung kelangsungan perusahaan. (hlm. 8).	Identifikasi organisasi dan pengendalian diri pihak manajemen.
47	E.K. Miller	1994	Salah satu aspek yang mendukung perlunya pembangunan budaya organisasi adalah realitas karyawan yang plural. Perusahaan terdiri dari elemen-elemen masyarakat yang beraneka ragam. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak manajemen seharusnya memperhatikan aspek keanekaragaman dengan menempatkan individu sesuai dengan keahliannya, serta membudayakan kebijakan yang mengakomodasi keanekaragaman budaya. (hlm. 3-4).	Budaya organisasi, karakteristik individu
48	Peter J. Haas	1991	Pelatihan dan pendidikan adalah konsep utama untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peran supervisor dalam pelatihan tersebut sangat dibutuhkan. Pada level pemerintahan lokal, peran supervisor dari swasta juga diperlukan dalam rangka mengawasi dan melatih unsur-unsur teknis kemampuan karyawan. (hlm. 2-3).	Pendidikan dan pelatihan

49	Barbara A. Wiens-Tuers dan Elizabeth T. Hill	2002	Konsep pelatihan dan pendidikan dalam sebuah perusahaan bergantung pada subjek pelatihan. Tidak semua pelatihan ditujukan bagi pekerja tetap atau reguler, namun juga ditujukan bagi pekerja sementara, atau pekerja biasa. Pelatihan yang dan pendidikan yang ditujukan kepada pekerja biasa, seharusnya mampu mengangkat kualitas mereka menjadi setaraf dengan kualitas para pekerja tetap. (hlm. 11-12).	Pendidikan dan pelatihan
50	Dan Wentland	2003	Pelatihan dan pendidikan bagi karyawan mengacu pada model strategi pelatihan karyawan (STEM). Kapabilitas karyawan objek-objek strategi (4 P) terjalin bersama untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menghadapi era kompetitif. (hlm. 7).	Pendidikan dan pelatihan

- 
- Penghasilan yang ada memenuhi kebutuhan hidup (Randall & Jackson; 1999)
  - Puas terhadap penghasilan (Michael Harvey; 1993)
  - Jaminan hari tua yang cukup (Allan H. Bader dan Angela Cotrone; 1990)
  - Tunjangan kesehatan memadai (Sarah Van Damme; 1994)
  - Tata Ruang Kerja tidak menghambat produktifitas (William Leinheiser; 1992)
  - Lingkungan fisik nyaman untuk bekerja (John W. Newstrom; 2002)
  - Motivasi menjalankan tugas baik (Regina Creech; 1995)
  - Situasi dan kondisi memberi kepuasan kerja yang baik ( John W. Newstrom; 2002)
  - Orientasi karir yang jelas (Nicholas Fiore; 1998)
  - Kebijakan Organisasi mendukung kinerja yang baik (William V. Rago; 1996)
  - Pengakuan atas pelaksanaan hasil kerja karyawan (Armstrong & Murlis; 2003)
  - Situasi dan kondisi kerja mendukung kehadiran (James P. Burton, Thomas W. Lee dan Brooks C. Holtom; 2002)
  - Keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Diane Werneke dan Sar A. Levitan; 1984)
  - Hubungan dengan rekan kerja baik (Randolph P. Beatty dan Edward J. Zajac; 1994)
  - Hubungan dengan atasan baik (John A. Parnell, Shawn Carraher dan Kenneth Holt; 2002)
  - Komunikasi yang baik dalam penyelesaian tugas (Jack Reardon; 2006)
  - Ada nilai dan kebiasaan yang diyakini (Dawn S. Carlson, Dennis P. Bozeman , K. Michele Kacmar, Patrick M. Wright dan Gary C. McMahan; 2000)
  - Sosialisasi nilai dan kebiasaan yang diyakini (Uzoamaka P. Anakwe dan Jeffrey H. Greenhaus; 1999)
  - Keteladanan tentang bekerja dengan baik (John J. Sosik; 2000)
  - Moralitas penting dalam pelaksanaan tugas (Paul Schrodtt; 2002)
  - Kualifikasi khusus diperlakukan dalam pelaksanaan tugas ( H. Allan Hunt; 2003)
  - Situasi dan kondisi kerja memerlukan jenjang pendidikan tertentu (Francoise Favennec-Hery; 1996)
  - Situasi dan kondisi kerja memacu untuk meraih jenjang pendidikan lebih tinggi (Jonathan R. Veum; 1999)
  - Pelaksanaan tugas perlu pelatihan khusus (Dan Wentland; 2003)
  - Pengaruh motivasi..., Rina Wahyu Tyas Utami, FISIP UI, 2008
  - Diadakan pertemuan informal untuk konsolidasi (Hema A. Krishnan dan Daewoo Park; 1998)



- son; 1999)
- 
- e; 1990)
- )
- er; 1992)
- 002)
- 
- 002)
- 
- go; 1996)
- urlis; 2003)
- Holtom; 2002)
- itan; 1984)
- jac; 1994)
- h Holt; 2002)
- ; 2006)
- ick M. Wright dan
- enhaus; 1999)
- 00)
- 002)
- 03)
- c-Hery; 1996)
- R. Veum; 1999)
- 003)
- ark; 1998)

Pengaruh motivasi... Rina Wati Tyas Utami, FISIP UI, 2008

**KINER.JA**

Ada nilai dan kebiasaan yang diyakini (Dawn S. Carlson, Dennis P. Bozeman , K. Michele Kacmar, Patrick M. Wright dan Gary C. McMahan; 2000)

Sosialisasi nilai dan kebiasaan yang diyakini (Uzoamaka P. Anakwe dan Jeffrey H. Greenhaus; 1999)

Keteladanan tentang bekerja dengan baik (John J. Sosik; 2000)

Moralitas penting dalam pelaksanaan tugas (Paul Schrod; 2002)

Kualifikasi khusus diperlakukan dalam pelaksanaan tugas ( H. Allan Hunt; 2003)

Situasi dan kondisi kerja memerlukan jenjang pendidikan tertentu (Francoise Favennec-Hery; 1996)

Situasi dan kondisi kerja memacu untuk meraih jenjang pendidikan lebih tinggi (Jonathan R. Veum; 1999)

Pelaksanaan tugas perlu pelatihan khusus (Dan Wentland; 2003)

Diadakan pertemuan informal untuk konsolidasi (Hema A. Krishnan dan Daewoo Park; 1998)

Karakteristik individu atasan (Olusegun Agboola Sogunro; 1998)

Kepemimpinan diperlukan untuk pelaksanaan tugas (Triguno; 2004)

Kemampuan dan strategi pimpinan untuk mencapai prioritas kerja (Robert DeBlois; 2000)

Kesempatan pengembangan diri melalui diklat (Peter J. Haas; 1991)

Kesempatan berbagi pengetahuan (Kyle Luthans; 2000)

Tiap informasi baru tentang pekerjaan akan tersalur ke pegawai (Jo Calvey dan Janis Jansz; 2005)

Diklat yang ada mempunyai relevansi dengan pekerjaan (Barbara A. Wiens-Tuers dan Elizabeth T. Hill; 2002)

Tanggung jawab merupakan aspek penting yang harus dimiliki pegawai (W.C. Howard; 2005)

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat dipandang perlu (Arthur P. Brief dan Howard M. Weiss; 2002)

Aspek psikologis dalam unit kerja mendukung peningkatan kinerja (Richard T. Mowday dan Robert I. Sutton; 1993)

Hubungan sehari-hari dengan seluruh karyawan yang baik mendukung kinerja (Theresa M. Neff; 2002 )

Situasi dan kondisi di tempat kerja menimbulkan gairah untuk bekerja (Leonid Borodkin dan Simon Ertz; 2005)

Perlu dilakukan pelimpahan wewenang dalam pelaksanaan tugas (Dana V. Tesone; 2001)

Kerjasama penting untuk dukung peningkatan kinerja (Jennifer A. Chatman dan Sigal G. Barsade; 1995)

Pertukaran pimpinan berkala akan mendukung kinerja (Jackie Mayfield dan Milton Mayfield; 1998)

Sumber daya selalu dimanfaatkan secara optimal (Lior J. Strahilevitz; 1998)

Program kerja berdasar target waktu tertentu untuk capai tujuan (Willis J. Nordlund; 1991)

Program kerja berdasar target kuantitatif tertentu untuk capai tujuan (Miles B. Cahil dan Alaina C. George; 2005)

Tiap pegawai mampu memenuhi target sesuai program kerja (Bradley E. Wright; 2001)

Pembagian beban kerja yang jelas sehingga mudah dipantau (William J. Cenker; 2003)

Tidak diperlukan tenaga kerja tambahan (Cynthia Thompson; 1989)

Hasil tiap pegawai dapat dimanfaatkan oleh rekan atau unit kerja lain (William J. Cenker; 2003)

Tidak ada keluhan atau teguran tentang profesionalitas pegawai (Paul Schrod; 2002)

Output tiap unit kerja dapat dimanfaatkan dengan baik oleh unit lain ( William J. Cenker; 2003 )

Tiap akhir periode pencapaian selalu memenuhi target (P. Christopher Earley; 1994)

- ick M. Wright dan
- enhaus; 1999)
- 00)
- 002)
- 03)
- Hery; 1996)
- R. Veum; 1999)
- 003)
- ark; 1998)
- 98)
- 2004)
- s; 2000)
- 1991)
- Jansz; 2005)
- F. Hill; 2002)
- ard; 2005)
- veiss; 2002)
- Sutton; 1993)
- M. Neff; 2002 )
- n Ertz; 2005)
- e; 2001)
- Barsade; 1995)
- yfield; 1998)
- itz; 1998)
- dlund; 1991)
- George; 2005)
- right; 2001)
- nker; 2003)
- 1989)
- nker; 2003)
- rodt; 2002)
- nker; 2003 )
- ley; 1994)

**KINERJA**

