



ISSN 2338 6584

Jurnal Manajemen FE-UB

Volume 04 No. 01 Tahun 2016

Pengaruh Motivasi dan Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antama
Kharisma Rosari
Rudi Bratamanggala dan Amin

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi
Yolanda dan Mariati Simanjourang

Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. American President Line Indonesia (PT.APL Indonesia)
Joonner Rambe dan Mayang Prisma Tami

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Migas
Vivi Lusia dan Nurhasanah

Pengaruh Modal Kerja dan Pendapatan Usaha Terhadap Laba Bersih Perusahaan Pada PT. Fajar Adhisurya Perksas
Irsan Anshari dan Safri M

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. NGK Ceramics Indonesia
Wahyu Murti dan Siska Apandi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Cikarang
Arni Kurniati Elia Rossana Dewi Sartika

Pengaruh E-Money dan Penetapan Harga Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Penumpang Transjakarta (Studi Kasus Penumpang Transjakarta di Koridor VIII Jurusan Lebak Bulus-Harmoni)
Cicich Ratnasih dan Randhy Toar Kadang

Analisis Pengaruh Produk, Merek dan Harga Terhadap Strategi Promosi dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Pembelian Produk Kecap Manis Bango
Miyv Fayzhall dan Santo Suwandi

UNIVERSITAS BOROBUDUR - JAKARTA

Jurnal
Manajemen FE-UB

Vol. 04

No. 01

Halm. 1-135

Jakarta
April 2016

ISSN
2338-6584

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG BEKASI

Oleh : Yolanda dan Mariati Simanjorang

Abstract

Employee performance is the work of employees in carrying out tasks in accordance with the responsibilities charged to all employees. Compensation and work environment is believed to affect work motivation and employee performance. PT. Bank Rakyat Indonesia Bekasi Branch in achieving its intended purpose. The higher the compensation and increased work environment and motivation, the higher the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Bekasi Branch.

The purpose of this study is to determine whether the compensation and work environment have a direct significant influence on employee motivation and performance. This research was conducted by taking samples of 60 respondents. Data were collected using questionnaires in the form of a list of statements.

Pursuant to result of path analysis, proven that compensation and work environment have positive and significant effect directly to work motivation and employee performance of PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Bekasi.

Keywords: *Compensation, Working Environment, Motivation, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini didukung pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan

meningkat (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup

adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan, seperti disinggung diatas, bahwa bila kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut dirasakan tidak layak dan adil, maka tujuan dari kompensasi itu sendiri kemungkinan besar tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk mencapai tingkat keadilan dan kelayakan yang lebih baik, maka perbedaan pemberian kompensasi hanya berdasarkan kepada perbedaan-perbedaan kegiatan manajerial, tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun music yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antara sesama karyawan bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan).

Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dan lingkungan kerja serta memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009).

2. LANDASAN TEORI

1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai

informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil – hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:123)

1.2 Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau berkerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas seperti telah dikutip di depan bahwa pengertian motivasi, menurut *Berelson* dan *Steiner* adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi (Wahjosumidjo, 2009 : 178).

Selain pendapat diatas, ada beberapa pendapat yang memberikan pengertian yang sama atau hampir sama, yaitu :

“Menurut *Wayne F. Cascio*, motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya : rasa lapar, haus, dan dahaga.” (Malayu SP.Hasibuan : 95)

1.3 Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan (Gorda, 2006).

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkuprawira, 2004).

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penakar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantuperusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjagakaryawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001). Bila Perumusan kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan.

Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula

1.4 Lingkungan Kerja

Manusia dapat diartikan sebagai sebuah konsep atau sebuah fakta, sebuah gagasan atau realitas, sebuah kelompok atau seorang individu. Dalam hubungan dengan lingkungannya, ia merupakan suatu organisme hidup (*living organism*). Terbentuknya pribadi seseorang dipengaruhi oleh lingkungan bahkan secara ekstrim dapat dikatakan, setiap orang berasal dari suatu lingkungan, baik lingkungan vertikal (genetika, tradisi), horizontal (geografik, fisik, social), maupun kesejarahan. Menurut Ndraha (2007:12), lingkungan adalah keseluruhan yang mengitari, termasuk yang dikitari yaitu manusia yang bersangkutan. Walaupun tampaknya definisi itu sederhana, dalam praktek sangat sulit membedakan dan menarik batas antara mana yang diluar dan mana yang didalam suatu organisasi.

Menurut Notoatmojo (2005:15) Lingkungan kerja adalah : “Keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan suasana tempat kerja yang akan berdampak pada kinerja guru pada suatu organisasi “ Rohiman Notowidagdo (2004 : 23) menyebutkan bahwa lingkungan kerja ialah konfigurasi dari suasana kerja yang dipelajari dan hasil tingkah laku, yang unsur-unsur pembentukannya didukung dan diteruskan oleh anggota dari masyarakat tertentu.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubunganyang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu

berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian juga halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.

1. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam memotivasi pencapaian kinerja karyawan (Meilan S, 2007:115). Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah dalam bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

3. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

4. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmojo (2000:15) Lingkungan kerja adalah : “Keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan suasana tempat kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan“. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang meningkatkan antara orang-orang yang ada didalam lingkungan, oleh karena itu lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif yang menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

5. Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat

berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja

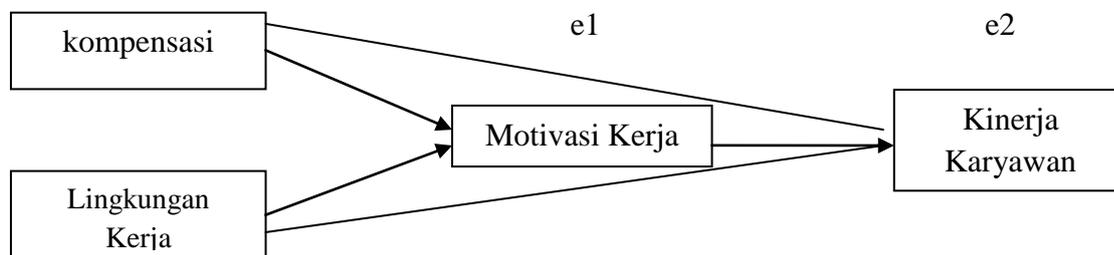
Malayu S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanyaberlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja

Hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi di tingkat perusahaan dapat memacu

semangat dalam bekerja, dan salah satu yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi. Mengingat bahwa lingkungan kerja berkolerasi erat dengan motivasi, maka pegawai/pekerja harus mempunyai jiwa kedisiplinan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubunganyang sangat erat hal ini sangat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja yang lebih baik.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh dari kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis di gambarkan seperti pada gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Skema Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapatlah dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada

- PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.
3. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.
4. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.

5. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.
6. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.
7. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bekasi.

2. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Analisis Data

A. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dikatakan valid apabila dapat mempresentasikan atau mengukur apa yang hendak diukur (variabel penelitian). Pengukuran validitas adalah dengan cara mengkoreksikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Perhitungan validitas dari sebuah instrument dapat menggunakan metode *Pearson Correlation* atau dapat pula menggunakan metode *Corrected Item Total Correlation*. Uji Validitas Product Momen *Pearson Correlation*, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Apabila Validitas Product Momen *Pearson Correlation* terdapat item soal yang tidak valid, maka ada beberapa pilihan yang perlu dilakukan yakni, mengulang dan mengganti dengan soal yang lain, mengulang angket dan dibagikan kepada responden lagi tanpa harus diganti soalnya, atau tidak mengubah soal dan tidak membagikan ulang angket kepada responden, namun angket yang tidak valid di drop atau tidak ikut dihitung dalam uji berikutnya.

B. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan instrumen. Saifuddin Azwar (2004), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya di lapangan. Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data.

Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Formula ini digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda atau konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap suatu fenomena sosial. Metode pengambilan keputusan pada uji reliabilitas biasanya menggunakan batasan 0,6. Menurut Uma sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh parameter yang valid dan handal. Oleh karena itu, diperlukan pengujian dan pembersihan terhadap pelanggaran asumsi dasar jika memang terjadi. Pengujian-pengujian asumsi dasar klasik regresi terdiri dari Uji Normalitas, Uji

Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

A. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak, Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji Normalitas dapat menggunakan 2 metode yaitu *Metode Liliefors* dan *Kolmogorov – smirnov Z*, kita dapat memilih salah satu dari metode tersebut. Dengan metode *Kolmogorov – smirnov Z*, dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas < 0,05

B. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, ada beberapa metode diantaranya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

Dengan nilai Tolerance :

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

- Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji.

C. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman’s rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman’s rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan Spearman’s rho yaitu :

- Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Apabila signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

D. Uji Autokorelasi

Auto korelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah auto korelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya auto korelasi adalah dengan menggunakan metode uji Durbin-Watson (DW test).

Menurut Yudiaatmaja (2013:86) mengemukakan bahwa untuk menguji ada tidaknya autokorelasi dilakukan pengujian terhadap nilai Uji Durbin-Watson (Uji D_w) dengan ketentuan menggunakan batasan-batasan kelima wilayah, berdasarkan jumlah data (n), jumlah variabel bebas (k) dan tingkat signifikansi (α) pada Gambar Durbin Watson, sebagai berikut :

Tolak H_0 , berarti ada autokorelasi positif	Tidak dapat diputuskan	Tidak menolak H_0 , berarti tidak ada autokorelasi	Tidak dapat diputuskan	Tolak H_0 , berarti ada autokorelasi negatif
0	dL	dU	4 - dU	4 - dL
	1,10	1,54	2,46	2,90
				4

Gambar 3.2 Durbin Watson

Apabila nilai DW berada diantara 1,54 dan 2,46 maka tidak ada autokorelasi dan bila nilai DW diantara 0 dan 1,10 dapat disimpulkan bahwa data mengandung autokorelasi positif, bila nilai DW diantara 2,46 dan 2,90 maka autokorelasi tidak dapat diputuskan, bila nilai DW diantara 2,90 dan 4 maka data mengandung autokorelasi negatif.

3. HASIL PENELITIAN DAN INTREPRETASI DATA

3.1 Pengujian Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal

atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain dengan *metode Kolmogorov – Smirnov Z* untuk menguji data masing – masing variabel dan *metode Probability Plots*.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas < 0,05

Tabel 4.1
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Lingku gan kerja	Motivasi	Kinerja
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,8500	24,0333	24,8667	24,5167
	Std. Deviation	2,57646	2,54430	2,73376	2,81336
Most Extreme Differences	Absolute	,121	,131	,116	,134
	Positive	,082	,105	,069	,079
	Negative	-,121	-,131	-,116	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,935	1,017	,897	1,040
Asymp. Sig. (2-tailed)		,346	,252	,397	,229

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa kompensasi sebesar **0,346** dan Lingkungan Kerja sebesar **0,252**, Motivasi Kerja sebesar **0,397** dan Kinerja Karyawan sebesar **0,229**. Signifikansi data dari keempat variabel tersebut lebih besar dari **0,05**, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan lonier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Menurut Yudiaatmaja (2013: 78), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai *Variance Iflation Factor (VIF)*. Jika nilai $VIF \leq 10$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Kebalikannya, jika nilai VIF > 10 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula $1 / (1 - R^2)$. Unsur $(1 - R^2)$ disebut dengan *Collinierity*

Tolerance yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,159	1,725		-1,251	,216		
1 Kompensasi	,252	,104	,230	2,428	,018	,369	2,713
Lingkungan kerja	,518	,089	,469	5,852	,000	,517	1,933
Motivasi	,321	,100	,311	3,194	,002	,349	2,865

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 dimana variabel Kompensasi memiliki nilai VIF sebesar **2,713** dan *Tolerance* memiliki nilai **0,369**, Lingkungan Kerja memiliki nilai VIF sebesar **1,933** dan *Tolerance* memiliki nilai **0,517**, Motivasi Kerja memiliki nilai VIF sebesar **2,865** dan *Tolerance* memiliki nilai **0,349**, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah

heteroskedastisitas. Jika varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas penulis menggunakan metode *Spearman's rho*. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan *Spearman's rho* yaitu :

- Apabila nilai signifikan > 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- Apabila nilai signifikan < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.3
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Unstandardized Residual	Lingkungan kerja	kompe nsasi	Motivasi
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,013	,104	-,009
	Sig. (2-tailed)	.	,923	,428	,943
	N	60	60	60	60
Kompensasi	Correlation Coefficient	,013	1,000	,653**	,788*
	Sig. (2-tailed)	,923	.	,000	,000
	N	60	60	60	60
Lingkungan kerja	Correlation Coefficient	,104	,653**	1,000	,672*
	Sig. (2-tailed)	,428	,000	.	,000
	N	60	60	60	60
Motivasi	Correlation Coefficient	-,009	,788**	,672**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,943	,000	,000	.
	N	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's rho* menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diantara variabel independen yang diuji.

Berikut hasil dari pengujian di atas yaitu :

1. Variabel kompensasi menghasilkan nilai signifikansi $0,923 > 0,05$

2. Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai signifikansi $0,428 > 0,05$

3. Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai signifikansi $0,943 > 0,05$

Pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Spearman's rho* menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas diantara variabel independen yang diuji.

D. Uji Autokorelasi

Auto korelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan 1 dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtut waktu. Model

regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Uji Durbin Watson (DW Test). Berikut adalah gambar Durbin Watson :

Tabel 4.4 Durbin Watson

Tolak H0, berarti ada autokorelasi positif	Tidak dapat diputuskan	Tidak menolak H0, berarti tidak ada autokorelasi	Tidak dapat diputuskan	Tolak H0, berarti ada autokorelasi negatif
0	dL	dU	4 - dU	4 - dL
	1,10	1,54	2,46	2,90

Apabila nilai DW berada diantara 1,54 dan 2,46 maka tidak ada autokorelasi dan bila nilai DW diantara 0 dan 1,10 dapat disimpulkan bahwa data mengandung autokorelasi positif,

bila nilai DW diantara 2,46 dan 2,90 maka autokorelasi tidak dapat diputuskan, bila nilai DW diantara 2,90 dan 4 maka data mengandung autokorelasi negatif.

Tabel 4.5 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,902 ^a	,814	,804	1,24485	1,852

a. Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar **1,852**, dimana nilai DW berada diantara **1,54** dan **2,46**, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi dalam penelitian ini.

1.1 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Jalur dapat digambarkan secara keseluruhan yang menjelaskan pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan, dapat di simpulkan dalam tabel dan gambar di bawah ini :

Tabel 4.6 Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak langsung Melalui Y	Total
X ₁ terhadap Y	0,594	0,594	-	0,594
X ₂ terhadap Y	0,284	0,284	-	0,284
X ₁ terhadap Z	0,230	0,230	0,311	0,185
X ₂ terhadap Z	0,469	0,469	0,311	0,088
Y terhadap Z	0,311	0,311	-	0,311
e1	0,349	-	-	-
e2	0,186	-	-	-

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata keseluruhan hipotesis alternatif yang diajukan, secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan seluruh hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar **0,594**. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin kuat pemahaman dan pemberian kompensasi maka semakin kuat motivasi kerja karyawan .

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa hasil penelitian dan teori bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya adalah kompensasi. Kajian yang dilakukan Alex S. Nitisemito(2010), menyatakan pemberian kompensasi kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Malayu S.P Hasibuan (2012), menyatakan kompensasi berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi karyawan berdampak pada kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar **0,284**. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap motivasi kerja. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin meningkat pemahaman dan pelaksanaan

dilingkungan kerja maka semakin kuat motivasi kerja karyawan.

Manfaat lingkungan adalah menciptakan gairah dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kondisi ini menunjang berbagai pihak dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga akan mendukung usaha dalam pencapaian sasaran perusahaan. Apabila terdapat lingkungan kerja yang baik, maka makin tinggi efektivitas kerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan akan semakin baik.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar **0,230**. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan hasil penelitian bahwa ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu variabel yang berpengaruh adalah kompensasi. Hal ini konsisten dengan kajian yang dilakukan Hasibuan (2007) bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar **0,469**. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa Lingkungan

kerja berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin meningkat pelaksanaan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

6. Pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar **0,311**. Dengan demikian hasil analisis ini memberikan informasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

7. Pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar **0,185**. Nilai ini ternyata lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar **0,230**. Artinya kompensasi yang ada sudah tepat di terapkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia.

8. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar **0,088**. Nilai ini ternyata lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar **0,469**. Artinya lingkungan kerja yang ada sudah tepat di terapkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia dan lebih besar pengaruh langsungnya terhadap

kinerja di bandingkan jika melalui motivasi kerja karyawan.

4. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia sebesar 0,594 atau 59,4%, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significant* (α) 0,05.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia sebesar 0,284 atau 28,4%, dengan nilai signifikan sebesar 0,007 atau lebih kecil dari *level of significant* (α) 0,05
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia sebesar 0,230 atau 23%, dengan nilai signifikan sebesar 0,018 atau lebih kecil dari *level of significant* (α) 0,05.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia sebesar 0,469 atau 46,9%, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari *level of significant* (α) 0,05.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia sebesar 0,311 atau 31,1% dengan nilai signifikan sebesar 0,002 atau lebih kecil dari *level of significant* (α) 0,05.
6. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Bank

Rakyat Indonesia yaitu diperoleh nilai sebesar 0,185 atau 18,5%

7. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia yaitu diperoleh nilai sebesar 0,088 atau 8,8%

5.2 Saran - Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut :

1. Penulis menyarankan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya pemberian bonus sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebaiknya lebih diperhatikan lagi agar suasana kerja lebih nyaman Motivasi kerja sebaiknya perusahaan dapat memberikan apresiasi kepada karyawan bila mencapai target yang ditentukan agar karyawan termotivasi untuk bekerja. Karena motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil Uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.
3. Pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan dapat menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang baik bagi seluruh karyawan agar tercipta keharmonisan dalam

keseharian sehingga dapat berpengaruh positif dalam memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Danim, Sudarwan. 2010. Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ), Etika, Perilaku Mutivasional, dan Mitos. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, EB 2005. Manajemen Personalialia, edisi keenam. Jakarta: Erlangga.
- Galih, Rahmat. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2003. *Organisasi : Perilaku, struktur dan proses*. Erlangga, Jakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180. *Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Sumber Daya Manuasia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Kuncuro, M. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi, Bagaimana Meneliti*. Erlangga, Jakarta.
- Lukman, Lucky. 2015. *Pengolahan Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Karya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS* .Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Meilan Sugiarto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama. Yogyakarta: Ardana Media.
- Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta..
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2007, *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan. New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Saydam Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung : Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis* .
- Soegihartono, 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang Jawa Tengah.
- Sudaryono, 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Center of Academic Publishing Service, Jakarta. Perilaku Keorganisasian, edisi pertama. Yogyakarta: BPFE