

# PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN: (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama)

Nurlaela Eva Puji Lestari

Manajemen Administrasi

Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta

Jalan Jatiwaringin Raya No.18, Jakarta Timur

[Nurlaela.nep@bsi.ac.id](mailto:Nurlaela.nep@bsi.ac.id)

**Abstract**— *The purpose of this research is to know the effect of motivation, compensation and working area toward employee's performance (case study at PT Infimedia Solusi Pratama). The instrument of this analysis is double regression analysis. The population of this analysis is all employees at PT. Infimedia Solusi Pratama and it has 43 people as sample. Analysis model which is used is descriptive model with SPSS V.17. this research using taking sampling technique (total sampling technique or census). Instrument of this research is questioner for about 100 questions. The result of this research shows : 1) there is effect between internal communications towards employee's performance, 2) there is effect between compensation towards employee's performance, 3) there is effect between working area towards employee's performance, 4) there is effect among internal communication, compensation, and working area simultaneously toward employee's performance, 5) koefisien determination or ( $R^2$ ) is 0,695 or 69,5%. It means that effect of internal communications, compensation, and working area toward employee's performance simultaneously is 69,5% and for the rest is 30,5% influenced by other factor. Based on the research which has been done, it can be seen that there is effect simultaneously among motivation (X1), compensation (X2), and working area (X3) toward employee's performance. (Y).*

**Keywords:** *Motivation, Compensation, Working area and Employee's Performance*

**Abstrak** – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama). Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Infimedia Solusi Pratama dan jumlah sampel yang digunakan adalah 43 orang. Model penelitian yang digunakan adalah model deskriptif dengan menggunakan alat bantu SPSS V.17. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa teknik total sampling atau sensus. Instrumen penelitian ini berbentuk kuesioner yang terdiri dari 100 pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, 2) Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, 3) Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, 4) Terdapat pengaruh antara Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, 5) Koefisien determinasi atau ( $R^2$ ) sebesar 69,5%. Artinya bahwa besarnya pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 69,5% sedangkan sisanya sebesar 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi tumpuan dan merupakan pelaku utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Kinerja karyawan yang baik akan secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya PT. Infimedia Solusi Pratama menempuh beberapa cara misalnya menumbuhkan motivasi yang tinggi pada karyawan, pemberian kompensasi yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. PT. Infimedia Solusi Pratama juga harus memperhatikan lingkungan kerja, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

PT. Infimedia Solusi Pratama adalah salah satu perusahaan *software house* rekanan atau partner yang terdaftar dari Microsoft Indonesia dan memiliki berbagai lini bisnis seperti IT Strategic Sourcing dan Jasa Konsultasi, IT Managed Services dan Jasa Pengembangan Aplikasi Perangkat Lunak termasuk dan Terapan Disesuaikan Software Aplikasi dan banyak lagi terkait dengan Solusi Informasi dan Teknologi Komunikasi (ICT). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang IT, tentu PT Infimedia Solusi Pratama membutuhkan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan visi dan misinya. SDM yang berkualitas merupakan suatu bentuk keharusan yang harus dimiliki oleh PT Infimedia Solusi Pratama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Alasan penulis meneliti di PT. Infimedia Solusi Pratama, dimana kinerja karyawan di ukur dengan terpenuhinya target, maka karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan beberapa hal seperti, motivasi yang tinggi, kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, serta hasil pengamatan, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus PT. Infimedia Solusi Pratama).**

Berikut ini adalah rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama?
3. Apakah Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama?
4. Apakah Komunikasi Internal, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama?

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Infimedia Solusi Pratama. PT. Infimedia Solusi Pratama adalah salah satu perusahaan penyedia solusi IT yang berada di Indonesia, dan memiliki berbagai lini bisnis seperti IT Strategi Sourcing dan jasa konsultasi, IT *Managed Service* dan Pemeliharaan Jasa, jasa pengembang aplikasi perangkat lunak dan terapan yang disesuaikan, software dan aplikasi lainnya terkait dengan Teknologi Komunikasi dan Informasi (ICT).

Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel Motivasi sebagai variabel bebas (X1), Kompensasi sebagai variabel bebas (X2), Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Penelitian ini menggunakan hasil perhitungan IBM *Statistical Package For The Social Science (SPSS)* versi 17.0 yang bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan dan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Pengolahan data dalam penulisan penelitian ini menggunakan program *Microsoft Office Excel 2010* dan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 17.0. Data yang diolah adalah *Motivasi (X1)*, *Kompensasi (X2)*, *Lingkungan Kerja (X3)* dan *Kinerja (Y)*.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan desain pengambilan sampel cara *non-probabilitas* dengan *sampling jenuh atau sensus* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian dilakukan di PT. Infimedia Solusi Pratama. PT. Infimedia Solusi Pratama ini berlokasi di alamat Kebayoran Office Center B-6, Jalan Kebayoran Baru Jakarta Selatan

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu: metode observasi, metode wawancara dan metode studi pustaka.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Menurut (Nazir), bahwa metode deskriptif yaitu metode yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar

fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik.

Menurut (Sugiyono), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini, yakni para karyawan yang berada di PT. Infimedia Solusi Pratama dengan jumlah 43 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut (Sudarmanto) sampel penelitian tidaklah harus besar, kalau tidak besar maka sampel penelitian tersebut tidak representatif, pernyataan tersebut tidaklah benar dan tidak menjamin bahwa sampel yang besar akan representatif.

Untuk menghimpun data mengenai variabel komunikasi internal, kompensasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan dikembangkan butir-butir pertanyaan. Keseluruhan pertanyaan kuesioner disusun berdasarkan pada kisi-kisi yang bersumber dari indikator penelitian. Pengukuran jawaban kuesioner dilakukan dengan sistem skor menurut Skala Likert dengan 5 pilihan, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Ragu-Ragu (RR) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju = 1.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

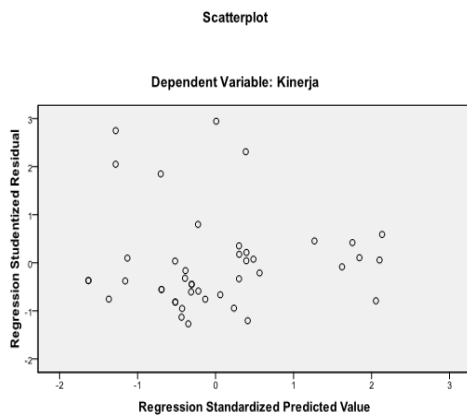
Hasil dan penelitian terhadap sampel responden diperoleh informasi mengenai profil tentang jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan usia. Responden terbanyak yaitu yang berjenis kelamin laki-laki dengan prosentasi 95% dengan jumlah 41 responden, kemudian responden wanita berjumlah 5% atau 2 responden.

Lama bekerja terbesar ada pada <5 tahun, yaitu sebanyak 53% atau sebanyak 23 responden, lalu untuk masa kerja yang >5 tahun sebanyak 20 responden atau 47%.

Untuk tingkat pendidikan responden lebih dominan oleh pendidikan Sarjana yang berjumlah 20 responden atau 46% dari total jumlah responden yang ada, kemudian untuk jenjang Diploma Tiga sebanyak 35% atau sebanyak 15 responden, selanjutnya untuk tingkat SMA sebesar 12% atau 5 responden serta tingkat Strata Dua sebanyak 3 responden atau 7% dari jumlah responden yang ada.

### 3.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik berisi uji statistik yang meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Autokorelasi. Pada Uji Normalitas digunakan metode P-Plot dan analisis One Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Metode P-Plot dengan melihat langsung tebaran data yang ada pada grafik P-Plot.



Gambar 2. Grafik P-Plot

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan metode P-Plot (gambar 2) menunjukkan titik yang menyebar berhimpit disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data mendekati garis diagonal dimana garis tersebut menunjukkan normalitas suatu data, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 1. One Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	103.3023258
	Std. Deviation	8.73556418
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sedangkan Uji distribusi data normal dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dimana uji normalitas merupakan uji statistik untuk melihat distribusi satu sample yang baik dan memiliki distribusi normal. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov pada (tabel 1) menunjukkan bahwa model regresi untuk variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan berdistribusi normal. Dimana nilai Asymp sig  $0,455 > 0,05$ .

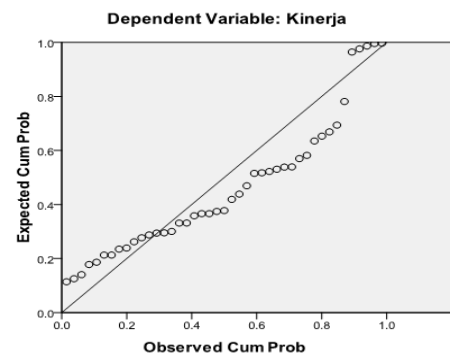
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.988	1.013
	Kompensasi	.888	1.127
	Lingkungan Kerja	.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Hasil dari Uji Multikolinearitas (tabel 2) yaitu nilai Tolerance masing-masing variabel kurang dari 0.10 dan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10. Maka antar variabel independent tidak mempunyai hubungan atau tidak saling berhubungan satu sama lain, ini baik dalam penelitian. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3. Grafik hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Gambar 3) memperlihatkan bahwa data terpencar disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>a</sup>										
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson		
				R Square	F Change	df1	df2		Sig. F Change	
1	.834 <sup>a</sup>	.695	.671	6.009	.695	29.591	3	39	.000	2.170

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sedangkan untuk uji Autokorelasi, ketentuan yang berlaku antara lain: autokorelasi tidak terjadi jika nilai  $d=2$ , autokorelasi bernilai positif jika  $d$  mendekati 0. Berdasarkan hasil uji autokorelasi (tabel 3) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi antara

variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) karena hasil dari Durbin Watson menghasilkan nilai sebesar 2.170.

Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi Berganda Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.834 <sup>a</sup>	.696	.671	6,009	.696	29,591	3	39	.000	2,170

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

### 3.2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Penulis akan melakukan analisis terhadap tiga variabel bebas yang berhubungan dengan variabel terikat. Variabel bebas tersebut adalah Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y). Hasil print output komputer dengan program SPSS 17.0 for Windows.

Hipotesis : “Terdapat pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Infimedia Solusi Pratama. Untuk masing-masing uji hipotesis keempat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3205,023	3	1068,341	29,591	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1408,048	39	36,104		
	Total	4613,070	42			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 5 (Hasil Anova) menunjukkan tingkat signifikansi (angka probabilitas) pada uji ANOVA sebesar 0.000 dimana angka signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka model regresi sudah layak untuk digunakan dalam predikasi kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil persamaan regresi secara simultan Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , &  $X_3$  terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,184	12,055		1,425	.162		
	Motivasi	.767	.286	.758	2,680	.008	.113	2,853
	Kompensasi	-.203	.200	-.202	-.117	.088	.402	2,488
	Lingkungan Kerja	.280	.226	.283	.353	.026	.142	2,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sedangkan dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 29.591. Sedangkan harga kritis nilai Ftabel dengan menggunakan probabilitas 0.05, df: (k-1); (n-k) = (3); (39) = 2.85 (hasil dari tabel). Maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $29.592 > 2.85$  sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infimedia Solusi Pratama.

Tabel 7. Nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  Hipotesis Keempat

Persamaan	Nilai $F_{hitung}$	Nilai $F_{tabel}$	Sig.
Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	29,591	2,85	0,000

Berdasarkan Tabel 7 (Hasil Uji F) menunjukkan besarnya probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA yang digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka signifikansi yang baik untuk digunakan adalah lebih kecil dari 0.05.

Koefisien determinasi berganda atau R Square sesuai Tabel 4 (Regresi Berganda) sebesar 69,5% atau 0,695 maka dapat diartikan bahwa sebesar 69,5% kinerja karyawan yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 8. Matriks Hasil Penelitian

No	Hubungan /Pengaruh	Koefisien Determinasi	Persamaan Regresi	$t_{hitung} / F_{hitung} / F_{tabel}$	Keterangan	Signifikansi	Koefisien Korelasi
1	$X_1 \rightarrow Y$	0,694 atau 69,4%	$Y = 17,214 + 0,843X_1$	9,638 2,002	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima	0,000	0,833
2	$X_2 \rightarrow Y$	0,411 atau 41,1%	$Y = 16,460 + 0,921X_2$	5,349 2,002	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima	0,000	0,641
3	$X_3 \rightarrow Y$	0,613 atau 61,3%	$Y = 26,832 + 0,754X_3$	8,060 2,002	$t_{hitung} > t_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima	0,000	0,783
4	$X_{1,2} \rightarrow Y$	0,695 atau 69,5%	$Y = 17,184 + 0,767X_1 - 0,203X_2 + 0,280X_3$	29,591 2,85	$F_{hitung} > F_{tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima	0,000	0,834

Sedangkan berdasarkan Tabel 8 (Matriks Hasil Penelitian), dengan bantuan SPSS V.17 tersebut diperoleh F hitung sebesar 29.591, sedangkan harga kritis nilai F tabel dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 39 pada  $\alpha$  (0.05) sebesar 2.85. Dengan demikian Fhitung (29.591) > Ftabel (2.85), sehingga jelas Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Infimedia Solusi Pratama.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT Infimedia Solusi Pratama) menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Infimedia Solusi Pratama secara umum sudah berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari lebih banyaknya responden yang memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap berbagai dimensi kinerja dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, namun di sisi lain masih terdapat beberapa hal yang perlu di perbaiki atau ditingkatkan. Berdasarkan hasil uji statistik didapat hasil bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, Terdapat pengaruh antara Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis (Ha<sub>4</sub>) diterima.
2. Motivasi di PT Infimedia Solusi Pratama secara umum sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil uji statistik didapat hasil bahwa motivasi berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Jadi, terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis (Ha<sub>1</sub>) diterima.

3. Kebijakan kompensasi di PT Infimedia Solusi Pratama secara umum sudah baik, hal ini terlihat dari lebih banyaknya responden yang memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap berbagai dimensi kompensasi dalam penelitian ini yaitu pasar tenaga kerja, kemampuan untuk membayar, biaya hidup, posisi dan jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, dan jenis serta sifat pekerjaan. Berdasarkan hasil uji statistik didapat hasil bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Jadi, terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sehingga Hipotesis (Ha<sub>2</sub>) diterima.
4. Lingkungan Kerja kerja karyawan PT Infimedia Solusi Pratama secara umum sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil uji statistik didapat hasil lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### REFERENSI

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati.. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Efendy, Onong Uchjana. Dimensi-Dimensi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1997.
- Mangkunegara, A.A. Anwar P. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. Human Resources Management (Edisi Ke 10). Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Nazir, Mohammad., Metode Penelitian. Jakarta; Ghalia Indonesia, 1999.
- Nitisemito, Alex. S. Manajemen Personalialia. Jakarta : Graha Indonesia, 1996.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, 2005.
- Parimita, Widya, dkk.. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya O(Nazir)rganisasi terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi”. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.4, No.2, (2013). Print.

Rivai, Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada, 2009.

Sudarmanto. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.

Siagian, P. Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 1 Cetaka Ketiga. Jakarta:PT. Bima Aksara, 2003.

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis Cetakan Keduabelas. Bandung: Alfabeta, 2010.

Udayanto, Rahmad Restu, dkk.. “Pengaruh komunikasi internal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Coca-Cola distribusi Indonesia Sales office Singaraja”. *E- Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 3 (2015).Print.

#### PROFIL PENULIS

Nurlaela Eva Puji Lestari adalah Dosen di ASM BSI Jakarta. Tahun 2016 mendapat gelar S2 dari Universitas Budi Luhur pada bidang Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manu

