

PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PT. CIPTA TPI (MNCTV)

Agung Raharjo¹⁾, Kaman Nainggolan²⁾

¹⁾ Program Pascasarjana Magister Manajemen

Universitas BSI Bandung

Jl. Sekolah Internasional No. 1-6 Antapani, Bandung

agungmnctv@gmail.com

²⁾ Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas BSI Bandung

Jl. Sekolah Internasional No. 1-6 Antapani, Bandung

golan1251@yahoo.co.id

Abstract - *The company which is ready to compete must have effective management. In addition to motivation, to improve the performance of employees in effective management requires the support of employees who are qualified and competent in their fields. On the other hand the employees construction must take precedence as the main asset of the company. The learning process should be a corporate culture so that the skills of the employees can be maintained, even improved. Based on the above description, the writer proposed a study entitled "The Influence of Motivation, Incentives and Work Climate towards The Production Work Performance PT. Cipta TPI (MNCTV)". The method of this research is done against data obtained from the questionnaire answers and the results used to analyze data in the form of figures and calculations with statistical methods. Such data should be classified in a particular category by using specific tables to make it easier to analyze. For it to be used SPSS Analysis program. This research proved a boost of motivation and incentives is very influential on work performance of the employees in the Office of PT. Cipta TPI (MNCTV), then to improve the performance of employees, the main thing to note are the motivation, incentives and a comfortable work climate and bolster employee productivity.*

Keywords: *Motivation, Incentives, Work Climate, Employee.*

I. PENDAHULUAN

Globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha sehingga menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Unsur kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil – hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan – dorongan di dalam diri individu.

Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu – individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding

lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Intensif, dan Iklim Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: PT. Cipta TPI Divisi Produksi"**

II. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi menurut Lawler and Potter menyatakan bahwa kinerja adalah *"succesfull role achievement"* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Tujuan tersebut mencakup dua Aspek yaitu Aspek Evaluasi dan Aspek Pengembangan bagi para karyawan yaitu:

1. Tujuan evaluasi
Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.
2. Tujuan pengembangan
Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.
Untuk mencapai kedua sasaran tersebut digunakan berbagai metode pengukuran kinerja karyawan Menurut Husnan (1994) yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah:
 - a. Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
 - b. Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
 - c. Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-

masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.

- d. Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Faktor tersebut menyangkut kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.
- e. *Checklists*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan. Menurut Gomez (dalam Utomo, 2006) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini ada delapan dimensi

Motivasi (X1)

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, Dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Terry dan Rue dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005)

Beberapa teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)
Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan yang diterima karyawan dengan usaha, Dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005). Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.
2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)
Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, (2005) dalam pandangan teori ini individu bertingkah laku tertentu karena dimasa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu akan berhubungan dengan hasil yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, Karena pada umumnya individu lebih suka akibat yang

menyenangkan, mereka umumnya akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

3. Penetapan Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan, (Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, 2005), Sselanjutnya dijelaskan bahwa langkah-langkah dalam penetapan.

Insentif (X2)

Suwatno (2011:235), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi yang baik sudah sewajarnya mendapatkan insentif yang baik dan positif. Yang dimaksud dengan insentif positif adalah daya perangsang yang diberikan.

Menurut Sarwoto (dalam Suwatno, 2011:235) ada dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

a. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi:

1. Bonus
2. Komisi
3. Profit sharing
4. Kompensasi yang ditangguhkan (Deffered Compensation)

b. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuran berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

1. Pemberian gelar secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau mendali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan
5. Pemberian promosi
6. Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja
8. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
9. Ucapan terimakasih secara formal maupun informal.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Suwatno (2011:236), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif mencakup antara lain:

- a. Jabatan atau kedudukan
- b. Prestasi kerja
- c. Laba Perusahaan

C. Iklim Kerja (X3)

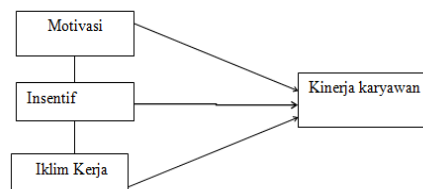
Paster dan Steer (1991) dan Albaar (2011) menyatakan iklim kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Huber (2000) menyatakan bahwa iklim kerja disebut juga sebagai kepribadian organisasi yang dapat dirasakan sebagai anggota suatu organisasi, ketika karyawannya menyatakan persepsi atau pendapat umum yang timbul yang dipengaruhi oleh sikap dan tingkah laku.

Gilmr (1967) dan Muhammad (1996) mengemukakan beberapa dimensi yang dianggap cukup berpengaruh terhadap pembentukan iklim kerja secara keseluruhan yaitu:

1. Bentuk dan besarnya organisasi
Pandangan semakin besar suatu organisasi akan makin kuat organisasi itu, nampaknya masih belum pasti kebenarannya. Terkadang organisasi yang kecil lebih mampu menjaga dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang selalu berubah-ubah. Tidak menutup kemungkinan organisasi besar malah mengalami rintangan dan hambatan justru diakibatkan oleh besarnya organisasi tersebut.
2. Pola kepemimpinan (leadership pattern)
Pola kepemimpinan selalu berbeda pada setiap organisasi dan nampaknya harus pula disesuaikan dengan tingkat manajerial, sehingga diperoleh pencapaian tujuan yang efektif.
3. Jaringan komunikasi (communication network)

Jaringan komunikasi merupakan salah satu dimensi lain pembentuk iklim organisasi yang mempengaruhi dinamika organisasi. Komunikasi antara atasan bawahan, antar sesama rekan kerja dalam setiap departemen yang berlainan, akan membentuk iklim tersendiri meskipun berada dalam satu organisasi.

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESIS PENELITIAN

Hal ini penulis memahami bahwa hipotesis adalah kesimpulan yang belum selesai dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dalam penelitian ini hipotesis umum diajukan penulis sebagai berikut.

Dengan kriteria:

1. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Produksi di PT.Cipta TPI (Mnctv).
2. Ada pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Cipta TPI (Mnctv).
3. Ada pengaruh Iklim kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Cipta TPI (Mnctv).
4. Ada pengaruh Motivasi, Insentif dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Produksi PT.Cipta TPI (Mnctv).

Penelitian ini akan meneliti pengaruh variabel Motivasi (X1) Insentif (X2) dan Iklim kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Produksi PT.Cipta TPI (Mnctv) (Y).

III. METODE PENELITIAN POPULASI

Menurut Sugiyono, (1999: 57) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau sesuatu yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT.Cipta TPI (Mnctv) sebagai pegawai yang merasakan langsung pengaruh motivasi, insentif dan iklim kerja di kantor tersebut.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

A. UJI VALIDITAS

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi produk momen dari Pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratn pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total korelasi Pearson $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid (Arikunto,2002:146).

B. UJI RELIABILITAS

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrumen tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur (Arikunto,2002:171).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

A. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya,

diikuti, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan Kantor PT.Cipta TPI (Mnctv) , yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap Motivasi,insentif, dan Iklim kerja terhadap kinerja karyawan Produksi.

Angket (Kuesioner)

Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang mereka ketahui (Suharsimi, 2006:151).

Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dengan memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden secara langsung di lokasi penelitian. Daftar pertanyaan tersebut berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan, maka perlu diubah ke dalam bentuk skor.

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi karyawan Produksi PT.Cipta TPI (Mnctv).

Data sekunder dapat diperoleh melalui :

Dokumentasi

Dalam mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan menggunakan metode dokumentasi. Dalam metode dokumentasi ini, peneliti mencari data mengenai jumlah karyawan, data absensi karyawan tahun 2014, fasilitas, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen PT.Cipta TPI (Mnctv) yang meliputi nama dan jumlah karyawan, uraian tugas dan wewenang, dan sebagainya yang dibutuhkan yang berada di lingkungan PT.Cipta TPI (Mnctv).

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis (Uji F)

Untuk menguji hipotesis pertama atau analisis secara simultan digunakan 2 alat uji koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi berganda (R²). Koefisien tersebut digunakan untuk mengetahui keeratn pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan dengan melihat apakah nilai koefisien yang diperoleh berbeda secara signifikan atau tidak dengan menggunakan uji F antara F hitung dengan F tabel pada tingkat

keyakinan 5% ($\alpha=0,05$). Rumus F hitung adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \text{ hitung} =$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

F = uji hipotesis

Adapun kriteria penilaiannya adalah:

- F hitung $>$ F tabel, dan nilai probabilitas $<$ 0.05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak (signifikan).

- F hitung \leq F tabel, dan nilai probabilitas $>$ 0.05 maka hipotesis nol (H_0) diterima (tidak signifikan).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis kedua atau analisis secara parsial dan hipotesis ketiga atau analisis pengaruh dominan, alat uji yang digunakan adalah koefisien korelasi parsial (r) atau koefisien regresi berganda (β). Koefisien tersebut merupakan alat uji untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel yang mempunyai keeratan pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

Pengujian ini menggunakan uji t dengan melihat apakah nilai koefisien yang diperoleh berbeda secara signifikan atau tidak antara t dan t pada tingkat hitung tabel keyakinan 5% ($\alpha=0,05$). Rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$\frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Keterangan :

t (β_i) =

β_i = koefisien regresi

SE (β_i) = standar error koefisien regresi

Adapun kriteria penilaiannya adalah:

- Menetapkan variabel yang bermakna dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung $>$ t tabel, maka signifikan.
- Dari variabel yang bermakna, dipilih variabel yang dominan.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (Beta Coefficient) setiap variabel yang distandarasi (standardized coefficient). Nilai beta (β) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 1993:12).

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal apakah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Singgih Santoso (2005:214) yaitu :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas

Pertanyaan dalam seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.

Jumlah Karyawan Divisi Produksi seluruhnya adalah 120 orang. Dikarenakan jumlah karyawan tidak terlalu banyak, maka saya menggunakan seluruh populasi untuk diteliti.

Uji heteroskedastisitas dan Uji Homogenitas

Dalam analisis regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang baik selain tidak terjadi *multikolinearitas*, maka varians dalam komponen penganggungannya harus sama (*homokedastisitas*). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi maka terjadi *heterokedastisitas*. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi *heterokedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastistas*.

Uji Homogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedasitas*. Dan jika varians berbeda maka disebut *heteroskedasitas*.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi

heteroskedasitas (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk mendeteksi *heteroskedasitas* adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen), yaitu ZPREAD dan nilai residualnya SRESID, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatter plot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedasitas, hal ini diketahui dengan bantuan program *statistical program for society science* (SPSS).

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinearitas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Koefisien Korelasi R dan Determinasi (R²)

Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi (R) dan determinasi (R²) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel terkait. Langkah selanjutnya mencari koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, yaitu untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan sumbangan terbesar terhadap variabel tidak bebas.

IV. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT.Cipta TPI (MNCTV) divisi produksi. Responden berjumlah 120 orang merupakan karyawan kantor PT.Cipta TPI (MNCTV) divisi produksi. Namun kuesioner yang kembali sebanyak 89. Sisanya 21 kuesioner tidak terisi. Kuesioner disebarkan kepada responden setelah pada jam kerja dilakukan selama kurang lebih dua bulan yaitu bulan November 2015 sampai dengan Januari 2016.

UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau item pertanyaan tersebut valid atau tidak. Jika terdapat item pertanyaan yang tidak valid maka harus diganti dengan pertanyaan lain sehingga dipahami oleh responden. Untuk memudahkan perhitungan dalam melakukan uji validitas digunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the SocialSciences*) for Windows Ver.17.

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS atas responden yang berjumlah 89 orang, dimana tiap-tiap kuesioner terdiri dari 7 (tujuh)

pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi, insentif, dan iklim kerja. Untuk mengetahui apakah suatu instrumen dikatakan valid, dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ (5%). Jika signifikansi (1-tailed) kurang dari 0,05, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary		
	N	%
Cases		
Valid	89	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi, pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 89 responden untuk variabel Motivasi (X1), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780. Angka ini berada di atas 0,60 seperti tercantum dalam Tabel 1 Menurut Juliansyah (2012:130) , nilai reliabilitas antara 0,4 sampai dengan 0,6 adalah cukup tinggi, 0,6 sampai dengan 0,8 adalah tinggi, sedangkan 0,8 sampai dengan 1,00 adalah sangat tinggi. Dengan demikian berarti bahwa jawaban responden untuk semua variabel X1 dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Insentif

Case Processing Summary		
	N	%
Cases		
Valid	89	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	8

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel Insentif, pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 89 responden untuk Insentif (X2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,791. Angka ini berada di atas 0,60 seperti tercantum dalam Tabel 2. Dengan demikian jawaban responden untuk seluruh variabel Insentif (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel Iklim Kerja pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 89 responden untuk variabel Iklim kerja (X_3) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,795. Angka ini berada di atas 0,60 seperti tercantum dalam Tabel 3. Dengan demikian jawaban responden untuk seluruh variabel iklim kerja (X_3) dinyatakan reliabel.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	9

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel Kerja, pernyataan kuesioner yang disebarkan kepada 89 responden untuk variabel kinerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,709. Angka ini berada di atas 0,60 seperti tercantum dalam Tabel 4. Dengan demikian jawaban responden untuk seluruh variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

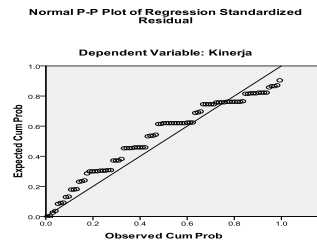
Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot atau biasa dinamakan *normalityplot*. Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal dapat dilihat pada grafik histogram maupun grafik normal P-P Plot. Distribusi data haruslah normal atau mendekati normal untuk memenuhi asumsi normalitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal,

maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1
Grafik Uji Normalitas



Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa adanya titik-titik yang menyebar dan disekitar garis diagonal serta penyebarannya pun mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala *multikolinearitas* maka dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	29.218	6.370		4.587	.000		
	Motivasi	.094	.093	.121	1.014	.314	.813	1.230
	Insentif	.050	.166	.051	.299	.765	.392	2.551
	Iklim_kerja	.018	.088	.034	.211	.833	.449	2.225

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 diketahui seluruh nilai tolerance berada diatas 0,1 yaitu nilai tolerance untuk X_1 1.230 dan X_2 2.551 dan X_3 2.225. Nilai diantara variabel-variabel bebas yang digunakan mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5 yaitu 3,250. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi linier tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara satu dengan yang lain.

Uji Heteroskedasitas

Dalam analisis regresi berganda untuk mendapatkan hasil yang baik selain tidak terjadi *multikolinearitas*, maka varians dalam komponen pengganggu harus sama (*homokedastisitas*). Jika asumsi ini tidak bisa dipenuhi maka terjadi *heterokedastisitas*.

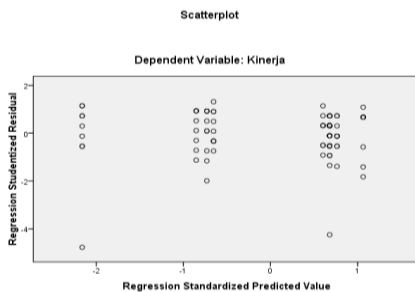
Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
		Motivasi	insentif	iklim kerja	kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.377**	-.128	.136
	Sig. (2-tailed)		.000	.231	.205
	N	89	89	89	89
Insentif	Pearson Correlation	.377**	1	-.725**	.072
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.500
	N	89	89	89	89
iklim kerja	Pearson Correlation	-.128	-.725**	1	-.019
	Sig. (2-tailed)	.231	.000		.860
	N	89	89	89	89
kinerja	Pearson Correlation	.136	.072	-.019	1
	Sig. (2-tailed)	.205	.500	.860	
	N	89	89	89	89

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

Dari Hasil tabel 6 dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel X₁, X₂ dan X₃ dengan Y lebih dari 0,05. Karena signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Gambar 2
Grafik Uji Heterokedastisitas



Adapun pedomannya dengan melihat pola tertentu pada grafik *heterokedastisitas* diatas. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi *heterokedastisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Selain itu titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*.

PENGUJIAN HIPOTESIS
Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan (Y), dengan variabel bebas (independen) yaitu Motivasi (X₁), Insentif(X₂), Iklim Kerja (X₃) dimana perhitungan analisis dilakukan menggunakan bantuan SPSS for Windows Ver.17

. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat dibawah ini :

Tabel. 7
Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.218	6.370		4.587	.000		
	Motivasi	.094	.093	.121	1.014	.314	.913	1.230
	Insentif	.050	.166	.051	.299	.765	.392	2.551
	Iklim kerja	.018	.098	.014	.211	.833	.448	2.225

a. Dependent Variable: Kinerja

dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien regresi dari Tabel 4.20 diatas sebagai berikut :

$$Y = 29.218 + 0,094(X_1) + 0,050(X_2) + 0.018(X_3)$$

Dari hasil persamaan regresi diatas maka dapat diketahui bahwa :

a. Y = Kinerja Karyawan

Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan, nilainya akan diprediksi oleh variabel Motivasi (X₁), insentif (X₂) dan Iklim kerja (X₃).

- Konstanta = 29.218
Konstanta (a) sebesar 29.218 menyatakan bahwa jika motivasi,insentif,dan iklim kerja memiliki nilai nol maka kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 29.218
- b₁ = 0,094
Sesuai tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut dapat diperoleh berdasarkan koefisien regresi (b₁) Sebesar 0,094 dengan tanda positif. Berarti bahwa semakin baik variabel motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Untuk peningkatan motivasi 1 unit maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,094 unit, dengan catatan variabel lain konstan. Jadi pengaruhnya sangat kecil atau tidak signifikan.
- b₂ = 0,050
Sesuai tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut dapat diperoleh berdasarkan Koefisien regresi (b₂) sebesar 0,050 dengan tanda positif berarti bahwa semakin tinggi variabel Insentif yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk setiap peningkatan insentif 1 unit maka kinerja karyawan meningkat 0,050 unit dengan catatan variabel lain konstan. Jadi pengaruhnya sangat kecil atau tidak signifikan.
- b₃ = 0.018
Sesuai tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut dapat diperoleh

berdasarkan Koefisien regresi (b2) sebesar 0.018 dengan tanda positif berarti bahwa semakin baik variabel iklim kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Untuk setiap peningkatan iklim kerja 1 unit maka kinerja karyawan meningkat 0.018 unit dengan catatan variabel lain konstan. Jadi pengaruhnya sangat kecil atau tidak signifikan.

Uji t

Pengujian hipotesis ini untuk mengetahui variabel independen (bebas) manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada Kantor PT.Cipta TPI (Mnctv). Dari hasil Uji t dari Tabel menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel. 8
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	-29.218	6.370			4.587	.000		
Motivasi	.094	.093	.121	1.014	.314	.813	1.230	
Insentif	.050	.166	.051	.299	.765	.392	2.551	
iklim_kerja	.018	.086	.034	.211	.833	.449	2.225	

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t dari motivasi X_1 adalah 1.014 dan nilai t dari Insentif X_2 adalah 0,299. Dan nilai t dari iklim kerja (X_3) adalah 0,211, selanjutnya nilai t hitung tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel dengan responden sebanyak 89 maka digunakan rumus
 $n - k = 89 - 4 = 85$
 n =jumlah responden
 k =jumlah variabel
 untuk mencari t tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai t tabel 1,662 untuk satu arah.

Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara X_1, X_2 dan X_3 secara sendiri sendiri/parsial terhadap Y. Dari tabel diatas nilai t hitung motivasi X_1 lebih kecil dari t tabel maka berarti motivasi X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai t hitung untuk insentif X_2 lebih kecil dari t tabel berarti insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel diatas nilai t hitung iklim kerja X_3 lebih kecil dari t tabel, berarti iklim kerja X_3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai Sig untuk motivasi 0,314 angka ini lebih besar dari 0,05 jadi pada tingkat kesalahan 5% maka motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT.cipta TPI (MNCTV). Untuk insentif adalah 0,765 nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05. Untuk Iklim kerja adalah 0,833 nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi,insentif dan iklim kerja secara

parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan. Karena variabel motivasi, insentif, dan iklim kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ke depan harus difokuskan kepada variabel-variabel selain motivasi, insentif, dan iklim kerja seperti kepemimpinan dan lain lain.

Dari hasil uji t dari tabel 4.22 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial dalam analisis Regresi

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel

- Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
- Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Dari tabel diatas ditemukan nilai t hitung motivasi adalah sebesar 1.014 < 1,662 berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Dari tabel diatas ditemukan nilai t hitung insentif adalah sebesar 0,299 < 1,662 berarti insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja

Dari tabel diatas ditemukan nilai t hitung iklim kerja adalah sebesar 0,211 < 1,662 berarti iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan nilai signifikasi hasil output SPSS

- Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Hasil hitung nilai Sig motivasi 0,314 > 0,05 berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Hasil hitung nilai Sig insentif 0,765 > 0,05 berarti insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja

Hasil hitung nilai Sig iklim kerja 0,833 > 0,05 berarti iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Dengan melihat output di atas berarti terdapat dua hipotesis [Ha] yang diajukan dalam uji t ini:

1. H1 = Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) - [disebut uji t pertama]
2. H2 = Insentif (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) - [disebut uji t kedua]
3. H3 = Iklim Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) - [disebut uji t ketiga]

4. H4= Motivasi (X₁), Insentif (X₂) dan Iklim Kerja (X₃) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Uji F

Pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Dalam hipotesis penelitian ini, diduga bahwa seluruh variabel Motivasi (X₁), Insentif (X₂) dan iklim kerja (X₃) secara serempak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis F dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini :

Tabel. 9
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,124	3	3,375	.563	.641 ^a
	Residual	509,831	85	5,998		
	Total	519,955	88			

a. Predictors: (Constant), iklim_kerja, Motivasi, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada Tabel 9. menunjukkan Signifikansi F=0.563. Jadi Sig F > 5 % (0.563 > 0,05), dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima yang berarti bahwa secara serempak variabel X₁, X₂ X₃ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat (Y), sedang sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Koefisien Korelasi R dan Determinasi (R²)

Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi (R) dan determinasi (R²) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variabel terkait. Langkah selanjutnya mencari koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, yaitu untuk mengetahui variabel bebas mana yang memberikan sumbangan terbesar terhadap variabel tidak bebas. Dengan kata lain Koefisien determinasi berganda (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 10
Uji R²

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.140 ^a	.019	-.015	2.44908	2.006

a. Predictors: (Constant), iklim_kerja, Motivasi, Insentif
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai (R²) sebesar 0,019. Artinya variabel Y dijelaskan sebesar 1,9 % oleh variabel Motivasi (X₁), Insentif (X₂) dan Iklim kerja (X₃) sedangkan sisanya sebesar 88,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. PENUTUP
KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada PT. Cipta TPI (Mnctv), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X₁) ternyata tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan arah hubungan positif.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel insentif (X₂) juga tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan positif.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel iklim kerja (X₃) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan hubungan positif.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi (X₁), insentif (X₂), dan iklim kerja (X₃) tidak berpengaruh secara simultan.

SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi, insentif dan iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi PT. Cipta TPI (Mnctv). Sebagai masukan khususnya pada PT. Cipta TPI (Mnctv) atau perusahaan lain yang membutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya variabel budaya organisasi, kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja baik lingkungan yang bersifat fisik berupa kelengkapan sarana dan prasarana penunjang kerja maupun lingkungan yang bersifat sosial.
2. Pada penelitian ini dari 120 populasi yang diberikan kuisisioner namun responden yang mengembalikan kuisisioner hanya sebanyak 89 orang saja, hal ini berpengaruh terhadap pengolahan data secara keseluruhan, maka dari itu untuk penelitian berikutnya untuk mendapatkan data yang lengkap, disarankan agar kuisisioner yang dibagikan dijelaskan dengan baik kepada responden untuk lebih memahami hakekat penelitian sehingga

diharapkan kuesioner kembali seluruhnya untuk mendapatkan data yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. Human resource Management, An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.
- Berry, L.M. and Houston, J.P. 1993. Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. New York: McGraw-Hill International.
- Eugene McKenna dan Nic Beech. 2000. How to built a corporate culture Penerbit : Harvard Business school Publishing
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
- Sondang P. Siagian, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Stephen P.Robbins, (2002), Perilaku Organisasi penerjemah Dr .HadyanaPujaatmaka (edisi ketujuh) dan Benyamin Molan (perevisi) Edisi ke delapan ,Penerbit P.T Prenhallindo Jakarta 2002.
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Rosdakarya.
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2006. Manajemen Perubahan. Jakarta : Raja Grafindo Persada