

MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EKONOMIS CEPAT TEPAT BALI DI DENPASAR

Oleh :
Ni Made Gunastri¹
I Ketut Meja²

ABSTRAK

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja merupakan faktor yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Pendirian suatu perusahaan baik yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa, selalu difondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan terlebih lagi dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, dimana perusahaan memerlukan kinerja tinggi dan pada saat yang bersamaan karyawanpun ingin mendapatkan umpan balik atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik. Oleh sebab itu jika suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal tenaga kerja yang ada, tentu akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga pada akhirnya kinerja kerja karyawan juga menjadi lebih baik, yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan ataupun upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara seperti diantaranya melalui pemberian motivasi baik dalam bentuk financial maupun non financial dan penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan jumlah karyawan sebanyak 25 orang, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner serta menggunakan pengukuran skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dan dalam pengolahan data dibantu dengan mempergunakan program *SPSS Versi 17.0 for windows*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skor nilai terletak antara 4,21 -5,00 yang berarti faktor motivasi dan lingkungan

1 Dosen STIMI Handayani Denpasar

2 Mahasiswa STIMI Handayani Denpasar

kerja fisik termasuk katagori/level sangat baik. Sedangkan untuk kinerja karyawan rata-rata jawaban responden juga berada pada skor nilai terletak antara 4,21 – 5,00 yang artinya kinerja karyawan termasuk pada katagori level/ sangat baik.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai (sig) $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ serta nilai *Adjusted R Square* menunjukkan angka sebesar 0,643 yang berarti bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 64,30% terhadap kinerja kerja karyawan. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi mempunyai tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil risert di atas dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial motivasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali di Denpasar. Selanjutnya dari kesimpulan di atas dapat direkomendasikan bahwa agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat perlu bagi pihak manajemen untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang lebih baik disamping memberikan pelatihan kerja.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja

ABSTRACT

As the progress in industry developed, any skills for a good quality human resource have become ultimate needs in an organization, either in a government or public organization. To be compared with other production factors, labour factor is becoming the most unique and specific because human, in particularly, has an attitude, feeling, intelligence, and personal purposes. The establishment of a good company, which runs in industry or service, it is always based on the intention to achieve the purpose and certain target.

The success of a company will absolutely be affected on the performance of its employees; moreover, in a business world that carry out a competition globally, where a company requires a high performance and at the same time the employees also expect for a feedback over performance that they have conducted in a good way. Therefore, if a company is able to manage it well and also empower the employees optimally, the company will possess a high working productivity, and at last, the performance of the employees themselves is getting better. In the later, this is expected to be able to help achieve any targets as it has been intended by the company. Therefore, the company should do a planning or take an effort, in order to enhance the employees' performance within various ways, like delivering a good motivation in form of financial or non-financial support, as well as providing a good working environment.

This research is aimed at finding out the influence of motivation and physical working environment on the employees' performance at PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali. This research used census method with 25 samples of employees. The data was collected by using questionnaire and Likert scale measurement. This research had also used descriptive and double linier regression analysis, in which in processing the data, it had been assisted by the use of SPSS Version 17.0 for Windows.

*The result showed that simultaneously motivation and physical working environment had affected in a significant way on working employees performance, in which it can be seen from the score (sig) $F < \alpha$ that is $0,000 < 0.05$ also score of Adjusted R Square that had contributed in over 64,30% upon the employees' working performance. Partially, things that had been seen from the result of tests pointed out that motivation had a significant number $0.001 < 0.05$. Meanwhile, the working environment had a significant number around $0.000 < 0.05$. Based on these results, we can conclude that either in a simultaneous or partial way, both motivation and physical working environment had a significant influence on the employees' working performance at PT. *Economis Cepat Tepat Bali in Denpasar*. Furthermore, based on the conclusion above, it can be recommended that in order to increase the motivation of employees, it is necessary to pay attention more upon their welfare and working environment, along side with giving them such a job training.*

Keywords : *motivation, physical working environment, and performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring kemajuan industrialisasi, keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang paling unik dan spesifik, karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku dan perasaan, akal budi dan tujuan-tujuan pribadi. Pendirian suatu perusahaan baik yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa, selalu difondasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan terlebih lagi dalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, dimana perusahaan memerlukan kinerja tinggi dan pada saat yang bersamaan karyawanpun ingin mendapatkan umpan balik atas kinerja yang telah mereka lakukan dengan baik Oleh sebab itu Jika suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik serta mendayagunakan secara optimal tenaga kerja yang ada, tentu akan memiliki produktivitas kerja tinggi sehingga pada akhirnya kinerja kerja karyawan juga menjadi lebih baik,yang nantinya diharapkan mampu mencapai sasaran seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan ataupun upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara seperti diantaranya melalui pemberian motivasi baik dalam bentuk financial maupun non financial dan penyediaan lingkungan kerja yang baik.

Seseorang termotivasi untuk bekerja atau beraktivitas karena berharap bahwa hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik dari pada keadaan sekarang. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Saputra (2002:76) yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Salah satu cara yang dilakukan oleh seorang pimpinan perusahaan didalam usaha memotivasi karyawannya dalam bekerja adalah dengan menata lingkungan kerja karyawannya yang memadai. Seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2003), menyatakan bahwa : Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Mengingat lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang menentukan tingginya kinerja karyawan, maka perlu kiranya mendapat perhatian perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun suara yang merdu disamping faktor yang lain yang perlu juga mendapat perhatian perusahaan mengenai pemberian motivasi intrinsik dan non intrinsik (material dan non material).

Demikian pula halnya pada perusahaan PT. ECT (Ekonomis Cepat Tepat) yang bergerak dibidang jasa pelayanan maintenance, pemasangan , re-init,proaktif maintenance mesin EDC, Call EDC Inactive, Penarikan EDC, pengelolaan dan stock opname EDC, Ouality Control, Laporan-laporan, dan Filling. Penanganan pekerjaan maintenance mesin-mesin komputer ini harus dapat diselesaikan secara utuh dalam artian seratus persen selesai dan bila tidak mesin-mesin tersebut tidak bisa dipakai. Berdasarkan informasi mengenai jumlah penyelesaian penanganan pekerjaan dengan target yang ditentukan selama bulan Sepember 2013 sampai dengan Desember 2013 menunjukkan bahwa masih ada pekerjaan maintenance mesin-mesin yang belum dapat diselesaikan seratus persen sehingga berakibat pada banyaknya pelanggan yang komplin. Keadaan ini disebabkan oleh banyak faktor dan tidak tertutup sangat dimungkinkan karena rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Dilandasi oleh pemikiran dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Motivasi, Lingkungan kerja Fisik Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ekonomis Bali Cepat Tepat di Denpasar”

B. Pokok Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali?
4. Manakah dari kedua variabel yang diteliti yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Empiris

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang dimuat dalam jurnal MIEJ Universitas Malikusaleh Lhokseumawe, Aceh – Indonesia, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Tina Febriani dkk (2012) membuktikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil risert RN Arimbowo (2011) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pramana (2013) menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan dilihat dari besarnya nilai *standardized coefisien beta* menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Selanjutnya Chaudary dkk (2012) dalam jurnal ilmiahnya berjudul “Impact of Employee, Motivation on Performance (Productivity) in Private Organization”. Penelitian ini berkaitan dengan masalah motivasi, produktivitas, kepuasan karyawan dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Riset menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia yang menjadi salah satu faktor produksi menjadi tantangan terbesar dalam mencapai kinerja tertinggi dalam organisasi. Motivasi karyawan memiliki dampak langsung bagi produktivitas/kinerja dan pertumbuhan organisasi yang terlihat dari tanggung jawab kepada atasan. Peningkatan Lingkungan kerja merupakan faktor yang mendukung bagi pertumbuhan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan memotivasi bawahan membawa para karyawan kepada peningkatan produktivitas/kinerja karyawan.

B. Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dalam arti kognitif motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentu perilaku untuk mencapai tujuan, dalam arti afektif motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak (Danim, 2004).

Menurut Ernie Tisnawati dkk (2005) mengutip pendapat French dan Raven mengatakan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu”. Selanjutnya Robins (2008) mendefinisikan motivasi adalah “ proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Hasibuan (2010:92) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk menunjukkan perilaku tertentu dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Gibson *et al* (1996) yang dikutip oleh Nunuk Adiarni dalam buku Organisasi Perilaku Struktur menjelaskan bahwa berdasarkan teori Maslow kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, terdiri dari lima tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki (social), kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Tingkat kebutuhan paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat tertinggi adalah kebutuhan akan perwujudan diri (*self-actualization needs*). Hal penting dalam pemikiran Maslow bahwa kebutuhan telah dipenuhi, mengakibatkan meningkatnya daya motivasi seseorang.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan, sekaligus terhadap kelancaran pencapaian tujuan perusahaan oleh karena itu lingkungan kerja karyawan harus sesuai standar, aman, menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sementara itu Tohardi (2006) mengatakan “lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

D. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar menurut G Tyssen dalam buku Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula (2003) lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1. Fasilitas kerja, 2. Gaji dan tunjangan, 3. Hubungan kerja. Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain: Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah : Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik pekerjaan dan peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur pekerjaan dan Ketegangan fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja yang besar pengaruhnya terhadap semangat kerja adalah “pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan” (Nitisemito, 2002).

E. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja (*performance*) menurut Riniwati (2011: 50) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sementara Rivai dan Basri (2005) mendefinisikan kinerja adalah “kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”. Berdasarkan pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu waktu periode tertentu

yang dihubungkan dengan suatu standar tertentu dari suatu perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Munie (1998) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor financial meliputi: gaji, tunjangan dan jaminan social dan factor non financial meliputi lingkungan kerja, gambaran pekerjaan dan kepemimpinan serta alat. Indikator Kinerja karyawan menurut Flippo (2001) yang dikutip oleh Tunggal K Simon Manik (2008) yaitu: Mutu Kerja, Ketangguhan, Sikap dan Kemauan untuk melakukan prestasi.

G. Hipotesis

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.

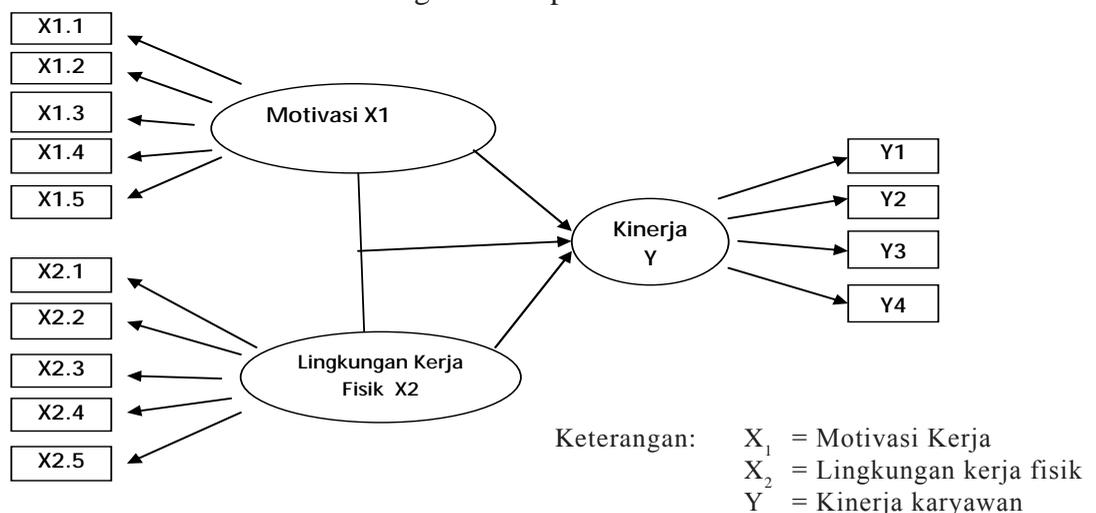
III. METODE PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas maka konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar I
Kerangka Konseptual



2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan unsure penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Berdasarkan penjelasan di atas terdapat 3 variabel yang termasuk dalam penelitian ini yaitu :

- a. Motivasi kerja (X_1) yaitu: Keadaan pribadi karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali yang mendorong keinginannya untuk menunjukkan perilaku tertentu dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Atas dasar pengambilan dari Maslow maka dalam penelitian ini dipergunakan sub variabel (dimensi) dari motivasi adalah: Kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$), Kebutuhan rasa aman ($X_{1.2}$), Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial) ($X_{1.3}$), kebutuhan akan harga diri ($X_{1.4}$), kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri ($X_{1.5}$).
- b. Lingkungan kerja (X_2) yaitu: segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Atas dasar pendapat dari Tohardi (2006) bahwa lingkungan kerja fisik meliputi: udara/suhu ($X_{2.1}$) suara ($X_{2.2}$) cahaya/penerangan ($X_{2.3}$) keamanan ($X_{2.4}$) kebersihan ($X_{2.5}$)
- c. Kinerja karyawan (Y) yaitu: hasil kerja yang dicapai individu/karyawan PT. Ekonomis cepat Tepat Bali, yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya dalam suatu perusahaan pada suatu waktu periode tertentu yang dihubungkan dengan suatu standar tertentu dari PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali. Indikator kinerja menurut Flippo (2001) yang dikutip oleh Tunggal K Simon Manik (2008) terdiri dari: Mutu Kerja (Y_1), Ketangguhan (Y_2), Sikap (Y_3) dan Kemauan untuk melakukan prestasi (Y_4).

B. Populasi

Populasi merupakan “wilayah generalisasi terhadap obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan yang ada pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali. Mengacu pada pendapat Arikunto (2006) bahwa “Jika jumlah populasinya kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau tidak menggunakan sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah responden adalah sebanyak 25 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara/Interview

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan perusahaan atau pegawai yang diberi wewenang untuk memberikan data.

2. Angket/Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun dan disebarakan kepada responden. Dalam penyebaran kuesioner kepada responden

menggunakan skala likert untuk mengukur preferensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut: untuk skor 1 (Sangat Tidak Setuju); skor 2 (Tidak Setuju); skor 3 (Kurang Setuju); skor 4 (Setuju) dan skor 5 (Sangat Setuju)

3. Studi Dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti bersumber dari dokumen atau catatan yang ada pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel maka instrumen atau kuesioner mutlak untuk diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas diharapkan agar mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini dilakukan uji coba kuesioner sebanyak 15 orang dan seluruh perhitungan statistik dalam analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik yakni: analisis regresi linier berganda dan korelasi berganda serta uji hipotesis menggunakan uji F dan Uji t. Pengolahan data menggunakan alat bantu computer program SPSS *for windows versi 17.0*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Uji Kuesioner

Sebelum kuesioner dipergunakan sebagai alat ukur, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas instrumen dan reabilitasnya. Dalam penelitian ini kuesioner diuji cobakan terhadap karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali di Denpasar pada tanggal 19 bulan Maret tahun 2014 sebanyak 15 responden dari 25 jumlah karyawan yang ada.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa ke 23 butir pernyataan kuesioner variable motivasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) dan kinerja (Y) nilai probabilitasnya (sig) lebih kecil dari 0,05. Ini berarti keseluruhan butir pernyataan tersebut valid untuk mengukur variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kinerja (Y) pada penelitian ini. Selanjutnya berdasarkan hasil uji Reabilitas yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa ketiga variabel yang di uji yaitu: Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Kinerja (Y) nilai koefisien *Alpha(α)-Cronbach* lebih besar dari 0,60. Ini berarti pertanyaan kuesioner seluruhnya sangat reliabel untuk mengukur variabel penelitian.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi

Pada variabel motivasi terdapat 7 (tujuh) item pertanyaan/pernyataan yang dinilai oleh reponden dengan menggunakan skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Nilai interpretasi skor item variabel penelitian seperti pada tabel berikut:

Tabel 1
Interpretasi Skor Item Dalam Variabel penelitian

No	Nilai/Skor	Interpretasi
1.	1,01 – 1,80	Berada pada level sangat jelek
2.	1,81 – 2,60	Berada pada level jelek
3.	2,61 – 3,40	Berada pada level cukup
4.	3,41 – 4,20	Berada pada level baik
5.	4,21 – 5,00	Berada pada level sangat baik

Berikut ini diuraikan hasil penilaian responden terhadap masing-masing indikator variabel motivasi sebagai berikut :

- 1). **Kebutuhan fisiologis**
Terhadap item kebutuhan fisiologis kebanyakan responden yang memberikan persepsi sangat setuju (SS) yakni 76,00% dan 24,00% memberikan persepsi setuju (S), sedangkan yang memberikan persepsi CS, TS dan STS tidak ada. Sementara rata – rata skor diperoleh 4,76. Ini berarti kebutuhan fisiologis karyawan berada pada level sangat baik
- 2). **Kebutuhan Rasa Aman**
Terhadap item kebutuhan rasa aman kebanyakan reponden memberikan persepsi sangat setuju (SS) yakni 80,00% dan 20,00% memberikan persepsi setuju (S), sedangkan yang memberikan persepsi CS, TS dan STS tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,80. Ini berarti kebutuhan rasa aman karyawan berada pada level sangat baik.
- 3). **Kebutuhan Sosial**
Terhadap item kebutuhan sosial kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 72%, 16% memberikan persepsi sangat setuju (SS), 8% memberikan persepsi tidak setuju (TS), 4% memberikan persepsi cukup setuju (CS) dan yang memberikan persepsi STS tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 3,96. Ini berarti kebutuhan sosial karyawan berada pada level baik.
- 4). **Kebutuhan Penghargaan**
Terhadap item kebutuhan penghargaan kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 66%, 26% memberikan persepsi sangat setuju (SS), sebanyak 8% memberikan persepsi cukup setuju (CS) dan yang memberikan persepsi TS dan STS tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,10. Ini berarti kebutuhan penghargaan karyawan berada pada level baik
- 5). **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Terhadap item kebutuhan aktualisasi diri kebanyakan reponden memberikan persepsi sangat setuju (SS) yakni 48%, 46% memberikan persepsi setuju (S) 6% memberikan persepsi cukup setuju (CS) dan yang memberikan persepsi TS , STS tidak ada. Sementara rata – rata skor diperoleh nilai 4,42. Ini berarti kebutuhan aktualisasi diri berada pada level sangat baik.

b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Dalam variabel lingkungan kerja fisik terdapat 6 item pertanyaan/ Pernyataan yang di nilai oleh reponden dengan menggunakan skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS)

Berikut ini diuraikan hasil penilaian responden terhadap masing-masing indikator variabel lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1). Udara/Suhu

Terhadap item udara/suhu kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S), yakni 62%, 20% memberikan persepsi cukup setuju (CS) dan 18% memberikan persepsi sangat setuju (SS) serta memberikan persepsi tidak setuju (TS) dan yang memberikan persepsi sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 3,9. Ini berarti udara/suhu dikantor berada pada level baik.

2). Suara

Terhadap item suara kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 60%, 24% memberikan persepsi cukup setuju (CS) dan 16% memberikan persepsi sangat setuju (SS) serta yang memberikan persepsi TS, STS tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 3,92. Ini berarti suara dikantor berada pada level baik.

3). Cahaya

Terhadap item cahaya kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 56%, 24% memberikan persepsi sangat setuju (SS) dan 16% memberikan persepsi cukup setuju (CS) serta 4% responden memberikan persepsi tidak setuju (TS), yang memberikan persepsi sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,00. Ini berarti faktor cahaya/penerangan dikantor berada pada level baik.

4). Keamanan

Terhadap item keamanan kebanyakan reponden memberikan persepsi setuju (S) yakni 56%, 32% memberikan persepsi sangat setuju (SS), 8% memberikan persepsi cukup setuju (CS), dan 4% meberikan persepsi tidak setuju (TS) serta tidak ada yang memberikan persepsi STS. Sementara rata-rata skor deperoleh nilai 4,16. Ini berarti faktor keamanan dikantor berada pada level baik.

5). Kebersihan

Terhadap item Kebersihan kebanyakan reponden memberikan persepsi setuju (S) yakni 68%, 20% memberikan persepsi sangat setuju (SS), 8% memberikan persepsi cukup setuju (CS) dan 4% memberikan persepsi tidak setuju (TS) serta tidak ada yan memberikan persepsi STS. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,04. Ini berarti faktor kebersihan kantor berada pada level baik.

c. Variabel Kinerja

Dalam variabel kinerja terdapat 10 item pertanyaan/ Pernyataan yang di nilai oleh responden dengan menggunakan skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Berikut ini diuraikan hasil penilaian responden terhadap masing-masing indicator kinerja sebagai berikut:

1). Mutu kerja

Terhadap item mutu kerja kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 60%, 40% memberikan persepsi sangat setuju (SS) dan tidak ada yang memberikan persepsi CS, TS dan STS. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,80. Ini berarti mutu kerja karyawan berada pada level sangat baik.

2). Ketangguhan

Terhadap item ketangguhan kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 70,6%, 28% memberikan persepsi sangat setuju (SS) dan sebanyak 4% memberikan persepsi tidak setuju (TS) sedangkan yang memberikan persepsi cukup setuju dan sangat tidak setuju (STS) tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,25. Ini berarti ketangguhan karyawan berada pada level sangat baik.

3). Sikap

Terhadap item sikap kebanyakan responden memberikan persepsi setuju (S) yakni 58,60%, 34% memberikan persepsi sangat setuju (SS) dan sebanyak 7,40% memberi persepsi tidak setuju (TS) sedangkan yang memberikan persepsi CS, STS tidak ada. Sementara rata-rata skor diperoleh nilai 4,1. Ini berarti sikap karyawan berada pada level sangat baik.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan pengolahan data melalui program SPSS versi 17.0 dapat dibuat rangkuman hasil seperti yang ditunjukkan dalam table berikut :

Tabel 2
Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel Terikat	Koefisien Regresi	t- hitung	Sign t	Koefisien Beta
X ₁	0,842	3,747	0,001	0,469
X ₂	0,791	4,592	0,000	0,575
Konstanta = -2,593 R ² = 0,643 F-hitung = 22,643				

Sumber : Hasil analisis

Berdasarkan hasil rangkuman analisis data yang terdapat pada tabel 2 di atas maka dapat diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,593 + 0,842 X_1 + 0,791 X_2$$

Interpretasinya sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta sebesar -2,593 menunjukkan bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja fisik konstan maka koefisien kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali adalah sebesar -2,593.
- b. Nilai koefisien regresi motivasi (X_1) atau $b_1 = 0,842$ mempunyai arti jika terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan dengan asumsi lingkungan kerja fisik (X_2) konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,842 satuan dan sebaliknya. Dengan demikian motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik (X_2) atau $b_2 = 0,791$ mempunyai arti jika terjadi kenaikan lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan dengan asumsi motivasi (X_1) konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,791 satuan dan sebaliknya. Dengan demikian lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Pengujian hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F test bertujuan untuk menguji hipotesis pertama yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh simultan variabel bebas yang terdiri dari, Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengolahan data melalui bantuan SPSS 17.0 *for windows* maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi pada tabel ANOVA (kolom sign) yang terdapat dalam output SPSS dengan .tingkat alfa 0,05 Apabila tingkat signifikansinya (sign F) $\leq 0,05$ maka H_0 diterima sebaliknya apabila sign F $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 22,643 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. yang berarti Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali. Hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali diterima.

5. Uji signifikansi koefisien regresi secara parsial (t-test)

Untuk membuktikan hipotesis kedua, dilakukan uji t untuk mengetahui keberartian koefisien regresi secara parsial variabel bebas yang terdiri dari, Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengolahan data melalui bantuan SPSS 17.0 *for windows* maka pengujian dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikansi pada tabel ANOVA (kolom sign) yang terdapat dalam output SPSS dengan .tingkat alfa 0,05 Apabila tingkat signifikansinya (sign t) $\leq 0,05$ maka H_0 diterima sebaliknya apabila sign t $> 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,592 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil 0,05 yang berarti motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali diterima.

6. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya dan arah hubungan variabel bebas motivasi (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2) secara simultan dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Ekonomi Cepat Tepat Bali. Berdasarkan hasil analisis korelasi dengan pengolahan data melalui bantuan program SPSS versi 17.0 maka dapat diketahui nilai (R) yang hasilnya sebesar 0,820 pada model Summary. Ini berarti terdapat hubungan positif atau searah dan berdasarkan kriteria tinggi rendahnya hubungan menurut Sugiyono (2004), maka koefisien berganda (R) sebesar 0,820 di atas terletak diantara 0,80 sampai dengan 1,000 yang berarti korelasinya sangat kuat. Dengan demikian secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif sangat kuat antara variabel bebas motivasi (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Ekonomi Cepat Tepat Bali di Denpasar.

7. Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat

Dapat dilihat dari nilai Standarized Coefficient Beta yang nilainya terbesar. Dalam hal ini variabel bebas adalah, motivasi dan lingkungan kerja fisik sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Standarized Coefficients Beta diperoleh dari hasil analisis pengolahan data melalui program SPSS versi 17.0. Berdasarkan data pada tabel Coefficients dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik karyawan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 54,75%

8. Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara serentak terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of The Estimate
1	.820 ^a	.673	.643	2,65258

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel di atas didapatkan koefisien determinasi atau $R^2 = 0,643$, hal ini berarti bahwa 64,30 persen tingkat kinerja karyawan dipengaruhi variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 35,70 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif, yakni dari persepsi responden tentang motivasi karyawan, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan menunjukkan nilai skor rata-rata terletak antara 4,21 – 5,00 termasuk dalam katagori sangat baik. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis

regresi berganda melalui uji signifikansi menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan diterima. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini :

1. Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian RN Arimbowo (2011) dan Tina Febriani dkk (2012). Motivasi dan lingkungan kerja fisik dipersepsikan karyawan sangat baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan motivasi kerja tinggi yang dimiliki karyawan dan lingkungan kerja yang baik pula akan dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Chaudary dkk (2012). Sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor produksi menjadi tantangan terbesar dalam mencapai kinerja tertinggi dalam organisasi dan motivasi karyawan memiliki dampak langsung bagi produktivitas/kinerja karena dengan adanya motif atau rangsangan yang dimiliki karyawan maka mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan yakni kinerja kerja karyawan yang semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini didukung oleh penelitian Diana Khairani Sofyan (2013). dan Pramana (2013). Lingkungan kerja fisik dipersepsikan karyawan sangat baik dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa karyawan menilai suhu/udara, suara, cahaya, keamanan dan kebersihan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat membuat para karyawan nyaman dalam bekerja dan menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan pada gilirannya kinerja dapat semakin meningkat.
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja fisik, dilihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,575 atau 57,50%. Dihubungkan dengan lingkungan kerja fisik karyawan pada PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali, semakin baik lingkungan kerja fisik dimana karyawan bekerja maka semakin baik kinerja kerja karyawan. Jika pihak manajemen mampu membina hubungan kerja yang baik serta senantiasa memberikan perhatiannya terhadap lingkungan kerja fisik karyawan maka karyawan akan semakin bersemangat bekerja yang pada gilirannya kinerja kerja mereka semakin meningkat. Selanjutnya motivasi dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap kinerja karyawan dilihat dari Adjusted R Square sebesar 64,30 persen.

VI. PENUTUP

A. Simpulan

1. Dari hasil penilaian 25 responden tentang motivasi karyawan, lingkungan kerja fisik karyawan dan kinerja karyawan rata-rata jawaban responden menunjukkan skor nilai yang terletak antara 4,21 – 5,00 yang artinya termasuk pada katagori level sangat baik.
2. Variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ekonomi Cepat Tepat Bali dapat dilihat dari perhitungan uji F dengan nilai $22,643 > 0,05$
3. Variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali dapat dilihat dari penghitungan uji t dimana

- variabel motivasi t_{hitung} (3,747) lebih besar dari α 0,05 sedangkan variabel lingkungan kerja fisik t_{hitung} (4,592) lebih besar dari α 0,05
4. Variabel lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ekonomis Cepat Tepat Bali dapat diketahui dari standardized coefficient beta tertinggi adalah Lingkungan kerja Fisik (X2) yaitu : 0,575 , sedangkan Motivasi (X1) sebesar 0,469.
 5. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh Adjusted R square atau $R^2 = 0,643$ (64,30%) berarti bahwa 64,30% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan sisanya 35,70% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diselidiki. Selanjutnya dilihat dari koefisien beta dapat diketahui lingkungan kerja fisik yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,575 (57,50%).

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, maka pihak manajemen perlu lebih memperhatikan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga mutu kerja, ketangguhan dan sikap karyawan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya.
2. Pihak manajemen hendaknya melakukan perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang di pekerjakan karena melalui pemberian pelatihan kerja serta perbaikan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik maka terwujudnya kinerja kerja karyawan yang semakin tinggi akan tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharnini, 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangku Negara, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari, 2000. *Analisis Regresi Edisi Kedua* BPFE, Yogyakarta.
- Chaudary dkk, 2012, Impact of Employee, Motivation on Performance in Private Organization. [http://www.Inertantional,Jurnal,ssrg.org.\(9-3-2014\)](http://www.Inertantional,Jurnal,ssrg.org.(9-3-2014))
- Diana Khairani Sofyan, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda.
- Danim, Sudarman, 2004, Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, Rineka Cipta, Kakarta
- G Tyssen, Theodore, *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*, Alih Bahasa Hadyana, Cetakan pertama, Penerbit Arcan 2003, Jakarta.
- Gibson, James, Ivancevich, John M and Donnelly James, H. Jr., 1996 organisasi Perilaku Struktur, Pross jilid I, terjemahan Nunuk Adiarni, editor Cyndon Saputra, Binarupa Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi Revisi , Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP,2010, *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- Nata Wirawan, 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2* : Edisi Kedua , Penerbit Keraras Emas, Denpasar.
- Pramana, 2013. Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
Unud.ac.id/indek.php/manajemen/article/view/5723(9-3-2014).
- Saputra, Yan juanda,2002. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan,Motivasi serta Diktlat Hubungannya dengan Kinerja,tesis Universitas Bhayangkara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata kerja dan produktivitas kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, 2006, *Metoda Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Saydam Gouzali, 2005,*Manajemen Sumber Manusia Suatu Pendekatan Mikro*,Cetakan Ketiga , PT Djambatan, Yogyakarta.
- Tina Febriani dkk, 2012, Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali.
Email:tina.febriani26@gmail.com(9-3-2014)
- Tunggul K. Simon Manik, 2008 ,*Jurnal : Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Universitas Terbuka*, Jakarta.
- Tohardi, 2006, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju, Bandung.
- Tisnawati Sule,dkk, 2005, *Pengantar Manajemen*, Prenada Media Group, Jakarta
- RN Ariwibowo, 2011, Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan <http://eprints.undip.ac.id./27398/1/jurnal.pdf> (9-3-2014).
- Rivai dan Basri. 2005.*Performance Appraisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*,, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Riniwati, Harsuko, 2011 *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang: UB Press