



e–Jurnal Riset Manajemen
PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV JADE INDOPRATAMA MALANG**

Oleh

Rizky Anshary *)

Hadi Sunaryo)**

Khoirul ABS*)**

Email: rizkyanshary97@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, organizational culture and work environment on the performance of CV employees. Jade Indo Pratama Malang both partially and together. The population is 130 employees and a sample of 40 people. Data collection through questionnaires. Data analysis in this study uses SPSS version 16. The sampling technique using quantitative methods and data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis. The results of the analysis show that partially organizational culture does not have a significant effect on employee performance and work environment does not significantly influence employee performance while work motivation has a significant effect on employee performance. Together, it shows that work motivation, organizational culture and work environment significantly influence employee performance.

Keywords: *work motivation, organizational culture, work environment and employee performance*



PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Di era zaman yang serba moderen ini sering terjadi masalah yang di hadapi bangsa Indonesia dimana rendahnya kualitas SDM . Menurut Sumarsono (2003:4) “Sumber daya manusia yaitu usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi”. Jumlah sumber daya manusia yang sangat besar apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan sangat berguna untuk menunjang laju pembangunan nasional khususnya di daerah-daerah secara berkelanjutan dan berulang-ulang. Agar dalam masyarakat dapat tersedia sumber daya manusia yang handal dan berkualitas maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan kerja yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah pada bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Persoalan yang ada yaitu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktifitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin.

Kinerja yang baik merupakan harapan semua perusahaan yang memperkerjakan semua karyawan, karena hasil dari kinerja karyawan ini dapat mempengaruhi pula peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) “Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standard, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Motivasi kerja adalah situasi individu dalam seseorang yang membangkitkan keinginan individu untuk bisa menjalankan aktivitas-aktivitas tertentu guna tercapainya keinginan, motivasi diartikan sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat,



e–Jurnal Riset Manajemen
PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

amanan dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: a) Bagaimana Deskripsi dari Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan CV Jade Indopratama Malang ?; b) Bagaimana Pengaruh Motivasi kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Jade Indopratama Malang ?; c) Bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang ?; d) Diantara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: a) Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan CV Jade Indopratama Malang; b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama Malang; c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama Malang; d) Untuk mengetahui diantara motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.

KONTRIBUSI PENELITIAN

Adapun manfaat atau kegunaan dari penelitian yang di peroleh sebagai berikut: a) Bagi peneliti, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen serta menambah ilmu yang berharga dalam mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan CV Jade Indopratama Malang; b) Bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia terutama



bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial, untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang; c) Bagi akademisi, sebagai tambahan literatur dan bukti penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Jade Indopratama Malang.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gunasti (2012) meneliti tentang “pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan”. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 32 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Moulana dkk (2017) yang meneliti tentang “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang”. Hasil penelitian analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Bramasido, Indi (2018). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimas Utama. Penelitian ini dimotivasi oleh adanya kesenjangan penelitian dari penelitian sebelumnya, dimana ada perbedaan hasil antara peneliti satu dengan yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dimas Utama. Sampel diambil sebanyak 52 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan sampel di mana semua anggota populasi dipilih untuk dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data statistik, ditemukan bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Dimas Utama. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar adalah variabel kompensasi, dan variabel yang paling sedikit mempengaruhi adalah variabel komitmen organisasi.

Hidayat (2018) yang meneliti tentang “pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Makmur Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Purba dkk (2019), yang meneliti tentang “analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada



perusahaan umum percetakan negara Republik Indonesia cabang Manado”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS MOTIVASI KERJA

Menurut Robbins dan Judge (2007:96) “mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan”.

Menurut Samsudin (2005:64) memberikan pengertian “motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Alisyahbana (2004:31) “budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran”.

Menurut Tampubolon (2004:184) mendefinisikan “budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu”.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Isyandi (2004:134) “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Nitisemito (2013:97) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

KINERJA

Menurut Abdullah (2001:3) menyatakan bahwa “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan



sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Moeharto (2013:331) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja”.

HIPOTESIS

- H1 : Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jade Indopratama.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- H5 : Diantara motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama malang.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Jade Indopratama dengan jumlah 130 karyawan. Kemudian pengambilan sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

MOTIVASI KERJA (XI)

Motivasi kerja dorongan yang diberikan oleh manajer terhadap karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja maupun produktivitas perusahaan. Indikator motivasi kerja adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan hubungan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri



BUDAYA ORGANISASI (X2)

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan suatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri
- b. Keagresifan
- c. Performa
- d. Orientasi tim

LINGKUNGAN KERJA (X3)

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

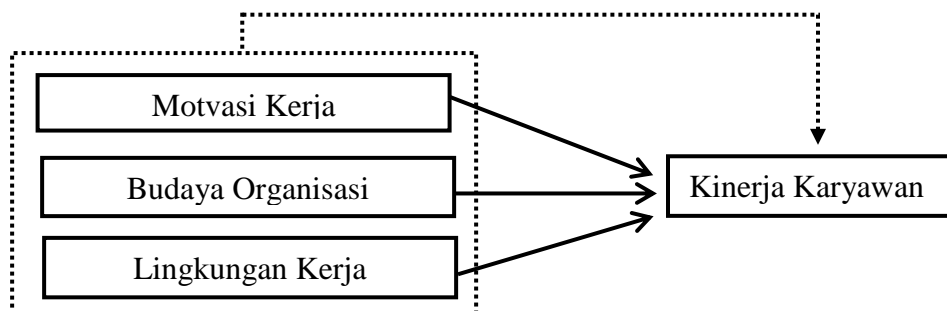
- a. Suasana kerja
- b. Tersedianya tempat untuk ibadah
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Temperatur ditempat kerja

KINERJA (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (*Quality*)
- b. Kuantitas (*Quantity*)
- c. Ketepatan Waktu (*Time Lines*)
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerja Sama

MODEL PENELITIAN





METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut: a) uji instrumen penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data, b) uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas d) uji hipotesis meliputi uji F dan uji t.

Analisis dan pengolahan data akan dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara statistik. Metode analisis ini dipilih karena dalam penelitian ini akan dilakukan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL UJI INSTRUMENT

Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi kerja	X1.1	0,824	0,3044	Valid
	X1.2	0,861	0,3044	Valid
	X1.3	0,579	0,3044	Valid
	X1.4	0,688	0,3044	Valid
	X1.5	0,785	0,3044	Valid
Budaya organisasi	X2.1	0,651	0,3044	Valid
	X2.2	0,834	0,3044	Valid
	X2.3	0,837	0,3044	Valid
	X2.4	0,717	0,3044	Valid
Lingkungan kerja	X3.1	0,845	0,3044	Valid
	X3.2	0,727	0,3044	Valid
	X3.3	0,746	0,3044	Valid
	X3.4	0,881	0,3044	Valid
Kinerja	Y1	0,820	0,3044	Valid
	Y2	0,809	0,3044	Valid
	Y3	0,702	0,3044	Valid
	Y4	0,747	0,3044	Valid
	Y5	0,832	0,3044	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja masing-masing menghasilkan nilai r tabel lebih besar dari r hitung, jadi variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0.804	Reliabel
2.	Budaya Organisasi	0.757	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0.800	Reliabel
4.	Kinerja	0.839	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja masing-masing menghasilkan nilai *r Alpha* lebih dari 0.6, jadi variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

N		Unstandardized Residual
		40
Normal Parameters ^a		
Mean		.0000000
Std. Deviation		.29249370
Most Extreme Differences		
Absolute		.076
Positive		.076
Negative		-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja menghasilkan nilai signifikansi $0,974 \text{ Asymp.Sig. (2-tailed)} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		standardized coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.095	.583		.163	.872		
	X1	.817	.139	.807	5.856	.000	.412	2.425
	X2	.049	.133	.051	.370	.713	.407	2.454
	X3	.090	.109	.075	.829	.413	.950	1.053

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa variabel bebas mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. Jika nilai VIF <

10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Model		unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	-.191	.351		-.54	.591
	X1	.044	.084	.134	.526	.602
	X2	-.011	.080	-.035	-.13	.893
	X3	.069	.066	.175	1.04	.303

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	.095	.583		.163	.872
	X1	.817	.139	.807	5.856	.000
	X2	.049	.133	.051	.370	.713
	X3	.090	.109	.075	.829	.413

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa hasil analisis regresi tersebut menghasilkan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut;

$$Y = a + 0.817 + 0.049 + 0.90 + e$$

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.505	3	2.834	30.579	.000
Residual	3.337	36	.093		
Total	11.839	39			

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dapat disimpulkan terdapat minimal satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel (Y).

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	.095	.583		.163	.872
	X1	.817	.139	.807	5.856	.000
	X2	.049	.133	.051	.370	.713
	X3	.090	.109	.075	.829	.413

Uji t yaitu pengujian regresi secara parsial atau sendiri-sendiri yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji t:

- Pengujian hipotesis 1** : Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,856 > t$ tabel $2,023$ artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian hipotesis 2** : Nilai signifikansi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan $0,713 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,370 < t$ tabel $2,023$ artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Pengujian hipotesis 3** : Nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan $0,413 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,829 < t$ tabel $2,023$ artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

- Bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- Bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- Bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.
- Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.



SARAN

1. Kinerja karyawan dengan pernyataan “Kuantitas dalam bekerja ditargetkan oleh perusahaan”, yang mempunyai nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dijadikan masukan agar perusahaan lebih maksimal memperhatikan hasil kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja dengan pernyataan “Hubungan sesama rekan kerjaterjalin dengan baik”, yang mempunyai nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dijadikan masukan agar perusahaan juga memperhatikan hubungan sesama karyawan agar bisa bekerja tim.
3. Budaya organisasi dengan pernyataan “Karyawan memberikan performa yang terbaik untuk perusahaan”, yang mempunyai nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dijadikan masukan agar perusahaan lebih memperhatikan performa.
4. Lingkungan kerja dengan pernyataan “Temperatur ditempat kerja yang bagus”, yang mempunyai nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dijadikan masukan agar perusahaan bisa lebih memperhatikan temperatur ketika karyawan sedang bekerja dengan memberikan AC dan vetilasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- David, Mc. Clelland. 1997. *Management Sumber Daya Manusia*. Prenhallindo. Jakarta.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.



e–Jurnal Riset Manajemen
PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Koesmono, (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan: jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol7, no.2, September 2005:171-188

Kurniawan.2011.” Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.Skripsi.

Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moeljono, Djokosantoso. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Munandar (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

Reksohadiprodjo, Soekanto, dan Hani Handoko, 1996, Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku, Yogyakarta, BPFE.

Robbins SP dan Judge. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba empat.

Rizky Anshary *) adalah Alumni Mahasiswa FEB UNISMA
Hadi Sunaryo) Dosen tetap FEB UNISMA**
Khoirul ABS*) Dosen tetap FEB UNISMA**