

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. KERAMIK DIAMOND INDUSTRIES

Cynthia Novita Hidayat

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411055@john.petra.ac.id

Abstrak—Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.

Kata Kunci—Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidaklah lepas dari berbagai organisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Sebagian besar waktu manusia dihabiskan baik sebagai anggota dari organisasi kerja, sekolah, sosial, negara, dan lain sebagainya. Di era globalisasi sekarang ini, organisasi bukan hanya berfokus kepada kebijakan dan prosedur saja, tetapi organisasi dibentuk oleh manusia dan hubungannya satu dengan yang lain. Sebuah organisasi dapat tetap bertahan jika orang-orang di dalamnya berinteraksi satu dengan yang lain untuk berfungsi agar tujuan tercapai. Disinilah kunci organisasi untuk dapat bertumbuh, berkembang dan bertahan, yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah aset terbesar bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (*ability*), lingkungan kerja (*work environment*) dan motivasi (*motivation*) (Griffin, 1990, p. 437). Di sini peneliti akan berfokus pada dua hal saja yaitu lingkungan kerja dan motivasi.

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Longman (2003) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “seluruh

situasi, even, manusia, dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja (dalam Taiwo, 20010, p. 301).

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001, p.12). Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1985, p.94). Karyawan dengan perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat dan sebaliknya karyawan dengan semangat yang rendah adalah hasil dari kurangnya motivasi untuk berkerja. Gisela Hagemann (1993) berkata, hasrat untuk berkeinginan timbul dari dalam diri manusia secara individu, dan motivasi adalah kekuatan penggerak dari dalam yang mendatangkan kesenangan dalam kerja: merasa enak dan efisiensi sangat berkaitan erat. Bahkan dalam kehidupan sosial sehari-hari manusia, baik dalam keluarga, pekerjaan ataupun kelompok-kelompok lainnya, motivasi selalu mengambil peranan dan terus muncul, mengarahkan kepada varietas kemungkinan terluas akan sikap dan tindakan (Kressler, 2003, p. 2).

Kinerja karyawan secara individual memainkan peranan penting bagi keseluruhan organisasi. Kinerja sendiri adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005, p. 165). Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan untuk diteliti agar dapat meningkatkan juga kinerja perusahaan. PT Keramik Diamond Industries, merupakan salah satu pabrik pembuat mayoritas keramik dinding dan lantai di Indonesia, sejak tahun 1978.

Berikut adalah data produktivitas perusahaan PT. Keramik Diamond Industries pada tahun 2014.

Tabel 1. Produktivitas PT. Keramik Diamond Industries Tahun 2014

No.	BULAN	Net Grading		MAN POWER	PRODUCTIVITY
		HASIL (M2) PRODUKSI	% Target		
1	Jan.	1,505,658.00	100.38	1,463	1,029.16
2	Feb.	1,346,351.00	89.76	1,462	920.90
3	Mar.	1,535,924.00	102.39	1,470	1,044.85
4	Apr.	1,567,600.00	104.51	1,472	1,064.95
5	May	1,504,697.00	100.31	1,441	1,044.20
6	Jun	1,292,574.00	86.17	1,374	940.74
7	Jul	1,134,994.00	75.67	1,367	830.28
8	Ag	1,453,829.00	96.92	1,406	1,034.02
9	Sep	1,537,827.00	102.52	1,502	1,023.85
10	Okt	1,745,382.00	116.36	1,516	1,151.31
11	Nop	1,713,909.00	114.26	1,526	1,123.14
12	Des	1,629,215.00	108.61	1,525	1,068.34
Rata2		1,497,330.00	99.82	1,460.33	

Sumber: PT. Keramik Diamond Industries

Dari tabel di atas dapat dilihat angka rata-rata presentase pencapaian target PT. Keramik Diamond Industries dengan angka 99.82%, dimana angka ini menunjukkan hasil yang bagus meskipun terdapat sedikit fluktuasi pencapaian target. Pada pertengahan tahun, dapat dilihat bahwa terjadi penurunan target sebesar 86,17 persen pada bulan Juni dan 75,67 persen pada bulan Juli. Hal ini dapat diperkirakan sebagai penurunan produktivitas akibat pengaruh dari bulan puasa. Karyawan yang bekerja sambil berpuasa cenderung untuk menghasilkan kinerja yang lebih rendah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh kinerja manusia di dalamnya yang berperan dalam mencapai target perusahaan yang ada.

Berdasarkan latar belakang fenomena di atas maka dipilih judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries?
3. Diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja, manakah yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries?

Kinerja karyawan telah ditelusuri sejak lama sebagai kunci untuk kesuksesan bisnis (Kressler, 2003, p. 3). Kinerja ini harus didukung oleh beberapa aspek salah satunya adalah lingkungan kerja dan motivasi. Lingkungan kerja dapat sangat berpengaruh terhadap fisik karyawan maupun psikologi karyawan karena tak peduli bagaimanapun termotivasinya karyawan, kinerjanya akan menjadi buruk jika tidak ada lingkungan yang mendukung. Begitu juga dengan motivasi,

dimana motivasi adalah dasar dari pencapaian akan sesuatu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gardjito, Al Musadieg, dan Nurtjahjono (2014, p.5), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun di antara keduanya, variabel motivasi lebih besar pengaruhnya.

Hipotesis

1. Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamon Industries.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries.
3. Diduga motivasi kerja lebih berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries jika dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Kerangka Berpikir



II. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan diteliti adalah pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Keramik Diamond Industries.

Subjek Penelitian

Yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries sebanyak 100 orang yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Karyawan kantor meliputi seluruh departemen.

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sensus, yaitu penelitian atas seluruh populasi. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan tetap kantor PT. Keramik Diamond Industries yang telah

bekerja lebih dari setahun berjumlah 100 orang, sehingga peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam metode survei yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner diisi oleh 100 responden sesuai dengan petunjuk yang tercantum pada kuesioner. Kuesioner diisi oleh tiap individu sejauh pendapat setiap orang secara pribadi. Teknik pengukuran data dengan menggunakan skala likert.

Teknis Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier beganda

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang baik jika datanya *valid* dan *reliable*.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0,827	0,197	Valid
$X_{1.2}$	0,856	0,197	Valid
$X_{1.3}$	0,778	0,197	Valid
$X_{1.4}$	0,814	0,197	Valid
$X_{1.5}$	0,863	0,197	Valid
$X_{1.6}$	0,872	0,197	Valid
$X_{1.7}$	0,881	0,197	Valid
$X_{1.8}$	0,837	0,197	Valid
$X_{1.9}$	0,855	0,197	Valid
$X_{1.10}$	0,883	0,197	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
$X_{2.1}$	0,871	0,197	Valid
$X_{2.2}$	0,890	0,197	Valid
$X_{2.3}$	0,810	0,197	Valid
$X_{2.4}$	0,826	0,197	Valid
$X_{2.5}$	0,863	0,197	Valid

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,809	0,197	Valid
Y_2	0,841	0,197	Valid
Y_3	0,801	0,197	Valid
Y_4	0,862	0,197	Valid
Y_5	0,874	0,197	Valid
Y_6	0,880	0,197	Valid
Y_7	0,885	0,197	Valid
Y_8	0,824	0,197	Valid

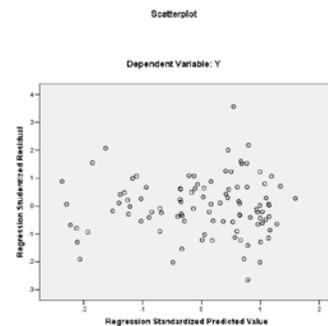
Tabel 2, 3, 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,197. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,955	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,905	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,943	0,60	Reliabel

Berdasarkan data dari Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan variabel dependen kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga semua item pernyataan yang mengukur variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Heterskedastisitas



Gambar 1. Grafik Plot *Heteroskedastisitas*

Hasil analisis statistik dari grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa tidak ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja

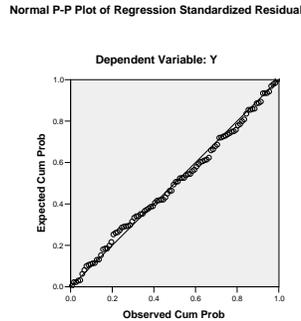
Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Asumsi *Multikolinearitas*

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,191	5,236
Motivasi Kerja (X_2)	0,191	5,236

Berdasarkan Tabel 6, tampak bahwa nilai VIF baik untuk X_1 dan X_2 semuanya lebih kecil dari 10. Karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran *multikolinearitas* antar variabel bebas.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Plot Uji Normalitas

Pada Gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Berganda
Persamaan Regresi**

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.049	0.075
Lingkungan Kerja	0.309	0.045
Motivasi Kerja	0.672	0.045

Pada Tabel 7 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 0,049 + 0,309X_1 + 0,672X_2$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa apabila tidak terdapat variabel-variabel bebas dalam penelitian, kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries dianggap bernilai 0,049. Kemudian jika lingkungan kerja naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,309, dan jika nilai motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan akan kinerja karyawan sebesar 0,672.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji t

Variabel	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,312	6,833	1,9847	0,00	H ₀ ditolak
Motivasi Kerja	0,690	15,098	1,9847	0,00	H ₀ ditolak

1. Nilai t_{hitung} sebesar 6,833 yang mana lebih besar daripada t_{tabel} 1,9847. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Nilai t_{hitung} sebesar 15,098 yang mana lebih besar daripada t_{tabel} 1,9847. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan dan secara positif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel lingkungan kerja (X₁) dengan memiliki nilai t_{hitung} dan koefisien beta yang lebih besar yaitu nilai t_{hitung} 15,098 > 6,833 dan nilai koefisien beta 0,690 > 0,312.

Tabel 9. Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	F _{tabel}	Kriteria
Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	1204,926	3,09	0,000	< 0,05	H ₀ ditolak

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 1204,926 yang mana lebih besar dari F_{tabel} 3,09, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan pada kinerja karyawan.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.961	.961	.17709	1.859

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 10, tingkat R square adalah sebesar 0,961. Hal ini berarti 96,1% dari variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan untuk sisanya (100% - 96,1% = 3,9%) dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain, misalnya variabel *ability*. Hal ini didasari karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga faktor, yaitu *ability*, lingkungan kerja dan motivasi (Griffin, 1990, p. 437).

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini telah menunjukkan adanya penerimaan terhadap ketiga hipotesis yang telah dikemukakan di awal, dimana:

1. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti tempat kerja dan tempat fasilitas umum di kantor yang bersih, rapi, tenang dan nyaman akan mendukung karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya dan akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja psikologis yang baik seperti adanya kesempatan bagi karyawan untuk ikut mengambil keputusan, lalu memberikan karyawan penghargaan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan sehingga karyawan dapat berusaha memberi kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyan (2013, p.23) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries. Dapat dilihat dari hasil rata-rata motivasi kerja yang tinggi, terutama dalam hal harapan untuk

sukses. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Keramik Diamond Industries memiliki harapan dan kemauan yang besar untuk berkembang dalam pekerjaannya. Harapan ini merupakan pendorong bagi karyawan untuk terus termotivasi dalam memberikan kontribusi dan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014, p.298) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan koefisien Beta motivasi kerja yang sebesar 15,098 dan 0,690. Hal ini membuktikan bahwa hal-hal yang tidak terlihat secara kasat mata seperti motivasi di dalam diri karyawan berpengaruh lebih besar untuk membuat karyawan menghasilkan kinerja yang terbaik jika dibandingkan dengan hal-hal yang terlihat secara kasat mata seperti lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gardjito, A.H, Musadieg, M.A, Nurtjahjono, G.E. (2014) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dari pada variabel lingkungan kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Kinerja karyawan kantor PT. Keramik Diamond Industries menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini didukung oleh faktor lingkungan kerja yang difasilitasi dengan baik oleh perusahaan, terutama untuk lingkungan kerja fisik, karyawan merasa nyaman dengan ketenangan di ruangan kerja. Hal ini dikarenakan suara dari ruang produksi tidak sampai masuk ke dalam kantor. Sedangkan untuk lingkungan kerja psikologi, karyawan ikut dilibatkan dan diberi kesempatan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa dihargai akan cenderung untuk memberi keputusan yang terbaik bagi perusahaan.
- Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata motivasi kerja karyawan, terutama dalam harapan karyawan untuk berkembang dalam pekerjaannya yang tinggi. Karyawan yang termotivasi dan memiliki harapan untuk berkembang akan terus memberikan upaya yang maksimal untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan.
- Diantara lingkungan kerja dan motivasi kerja, memang didapati bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan memainkan

peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengertian dari motivasi dimana motivasi adalah hasrat dan dorongan dalam diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan individu, dimana kebutuhan disini merupakan kebutuhan untuk berprestasi, yang kemudian memengaruhi orang dalam bertindak dan bersikap.

Saran

Bagi perusahaan :

- Melihat hasil dari penelitian ini yang menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapatkan imbalan yang sepadan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik memiliki nilai paling kecil dibandingkan dengan indikator lingkungan kerja lainnya, maka ada baiknya jika perusahaan dapat meningkatkan pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi, dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan berupa pengumuman karyawan berprestasi di papan atau pigura, memberikan karya wisata bagi sejumlah karyawan yang mencapai target atau berprestasi dalam pekerjaannya, memberi bonus atau hadiah baik berupa uang ataupun barang maupun memberi apresiasi, pengakuan atau pujian oleh pemimpin terhadap karyawan yang dibawahinya.
- Karena pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan sekalipun beresiko hanya memperoleh nilai yang kecil jika dibandingkan dengan indikator lain dalam motivasi kerja, maka ada baiknya jika karyawan lebih diberi kepercayaan dan tanggung jawab sehingga mereka lebih percaya diri dalam mengambil keputusan sekalipun beresiko, dan pribadi karyawanpun dapat berkembang lebih kreatif dan inovatif sehingga dapat berkontribusi lebih lagi bagi kemajuan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan karyawan dalam proyek-proyek baru, mengikutsertakan karyawan pada saat perencanaan inovasi produk, menanyakan ide dan pendapat masing-masing pribadi demi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Amar, A.D. (2004) "Motivating knowledge workers to innovate: a model integrating motivation dynamics and antecedents", *European Journal of Innovation Management*, 7.2: 89 – 101.
- Atkinson, J. (1982). *Motivation and Achievement*. Washington, D.C: V.H. Winston and Sons
- Briner, R. B. (2000). *Relationships Between Work Environments, Psychological Environment and Psychological Well-Being*. Retrieved March 16, 2015, from <http://ocmed.oxfordjournals.org/content/50/5/299.full.pdf>

- Cooper, D.R., Emory, C.W. (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Daft, Richard L. (1998). *Organization Theory and Design*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Dubrin, Andrew J. (2010). *Principles of Leadership*. Canada: Cengage Learning.
- Efendi, Nursalam Ferry. (2008). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ferdinand, A. (2000). *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gardjito, A.H., Musadeiq, M.A., Nurtjahjono, G.E. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13.1: 1-8.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr, James H. (1987). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes Faustino C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin R W. (1990). *Management* (3rd Edition). Boston: Houghton Mifflin Co.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. (1998). *Bisnis*. Jakarta: Prenhallindo
- Hagemann, Gisela. (1993). *Motivasi untuk Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen* (Edisi Pertama). Yogyakarta: BPFE
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kressler, Herwig W. (2003). *Motivate and Reward*. Palgrave Macmillan.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkuatmodjo, S. (2004). *Statistik Lanjutan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moeheriono. (2003). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Musriha. (2011). Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia. *Academic Research International*, 1.3: 303-314
- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia.
- Puspowarsito, H. (2008). *Metode Penelitian Organisasi*. Bandung: Humaniora.
- Rivai, Veithzal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (2006). *Metode Penelitian Survey, Edisi revisi*. Jakarta: LP3ES
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2.1: 18-23.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sudjarwo (2013). *Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran*. Retrieved March 28, 2015 from <http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Dr.%20Sujarwo,%20M.Pd./MOTIVASI%20BERPRESTASI%20SEBAGAI%20DASAR%20DALAM%20PEMILIHAN%20STRATEGI%20PEMBELAJARAN.pdf>)
- Suliman, A.M., Obaidli, H.A. (2011). Organizational Climate and Turnover in Islamic Banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4.4: 308-324. Retrieved March 12, 2015, from <http://emeraldinsight.com/1753-8394.htm>
- Taiwo, Akinyele Samuel. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4.3: 299-307. Retrieved March, 12, 2015, from http://academicjournals.org/article/article1380705375_Taiwo.pdf
- Timpe, A. Dale. (1993). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Umar, H. (2000). *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wiley, Carolyn. (1997). What Motivates Employees According to Over 40 Years of Motivation Surveys. *International Journal of Manpower*, 18: 263-280. Retrieved March 16, 2015 from <http://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/01437729710169373>
- Yukl, Gary. (2006). *Leadership In Organizations*. Jersey: Pearson Education.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4.1: 293-298. Retrieved March 29, 2015 from http://hrmars.com/index.php/search/search_results/The%20Impact%20of%20the%20Motivation%20on%20the%20Employee%E2%80%99s%20Performance%20in%20Beverage%20Industry%20of%20Pakistan