

**EFFECT OF COMPENSATION AND TEAM WORK THROUGH
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES JOB SATISFACTION AS
AN INTERVENING VARIABLE
IN PT. CITRA ALAM LESTARI SEMARANG**

Andreas Bagaskoro¹⁾, Aziz Fathoni²⁾, Moch. Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

An employee who has a high performance and better able to support the achievement of goals and objectives that have been set by the company. Performance is the result of the quality and quantity of work accomplished by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. This study aims to determine the effect of compensation and team work on job satisfaction and employee performance

The population in this study were all employees of PT. Natural Bieber as many as 114 people. Samples taken a number of 53 people and the technique used is proportional random stratified sampling. Statistical analysis was conducted on the multiple linear regression and hypothesis testing.

Based on the results of data analysis can be concluded; There is a significant positive influence on job satisfaction amongst compensation, it proved the value of $t(5.132) > t \text{ table } (1.675)$ or $t \text{ sig } 0.000 < 0.053$. There is a significant positive effect between the team work on job satisfaction, proven value of $t(4.562) > t \text{ table } (1.675)$ or $\text{sig } t(0.000) < 0.05$. There is a significant positive influence between compensation and team work together on job satisfaction, proven value of the $F\text{-count } (45.036) > F\text{-table } (3.183)$ or $\text{sig } F(0,000) < 0.05$. There is a significant positive influence between the compensation to employee performance, proven value of $t(2.115) > t \text{ table } (1,675)$ or $0,040 \text{ } t \text{ sig } < 0.05$. There is a significant positive effect between the team work on employee performance, proven value of $t(2.353) > t \text{ table } (1.675)$ or $\text{sig } t(0.023) < 0.05$. There is a significant positive effect between job satisfaction on employee performance, proven value of $t(2.126) > t \text{ table } (1.675)$ or $\text{sig } t(0.039) < 0.05$. There is a significant positive effect between compensation, team work and job satisfaction together on employee performance, proven value of the $F\text{-count } (23.636) > F\text{-table } (2,794)$ or $\text{sig } F(0,000) < 0.05$.

Keywords: Compensation, Team Work, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstraksi

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan lebih baik mampu mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan tim kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Natural Bieber sebanyak 114 orang. Sampel yang diambil sejumlah 53 orang dan teknik yang digunakan adalah proporsional random stratified sampling. Analisis statistik dilakukan pada regresi dan pengujian hipotesis linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan; Ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja antara kompensasi, itu terbukti nilai $t(5132) > t_{tabel}(1,675)$ atau $t_{sig} 0,000 < 0,053$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara tim kerja terhadap kepuasan kerja, nilai terbukti $t(4562) > t_{tabel}(1,675)$ atau $t_{sig} 0,000 < 0,05$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kerja tim bersama-sama terhadap kepuasan kerja, nilai terbukti dari F-hitung ($45\ 036$) $> F_{tabel}(3183)$ atau $sig\ F(0,000) > 0,05$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, nilai terbukti $t(2115) > t_{tabel}(1,675)$ atau $t_{sig} 0,004 > 0,05$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara tim kerja terhadap kinerja karyawan, nilai terbukti $t(2353) > t_{tabel}(1,675)$ atau $t_{sig} 0,0023 > 0,05$. Ada pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, nilai terbukti $t(2,126) > t_{tabel}(1,675)$ atau $t_{sig} 0,039 < 0,05$. Ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, kepuasan kerja dan kerja tim bersama-sama terhadap kinerja karyawan, nilai terbukti dari F-hitung ($23\ 636$) $> F_{tabel}(2,794)$ atau $sig\ F(0,000) > 0,05$.

Kata kunci: kompensasi, team work, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh

organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2009). Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak

berprestasi mungkin akan didemosikan (Indriani dan Waluyo, 2012).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2006).

Menurut Hessel (2007) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan menurut Yuwono dalam Hessel (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas kerja. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor kompensasi financial dan *team work*.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan PT. Alam Citra Lestari kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh kompensasi dan *team work* secara parsial atau secara bersama-sama terhadap kepuasan

kerja?. Seberapa besar pengaruh kompensasi, *team work* dan kepuasan kerja secara parsial atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Simamora (2008) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Handoko (2009) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi mempunyai dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan, keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayarkan oleh pengusaha)

Team Work

Kerjasama tim atau teamwork didefinisikan oleh Scarnati (2001) dalam Safitri (2012) sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan Harris dan Harris (1996) dalam Safitri (2012) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim.

Arifin (2011) mengatakan bahwa *teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Frankel dalam Arifin (2011) yang menyatakan bahwa *teamwork* adalah sebuah proses, keterampilan-keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2008), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2005).

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu

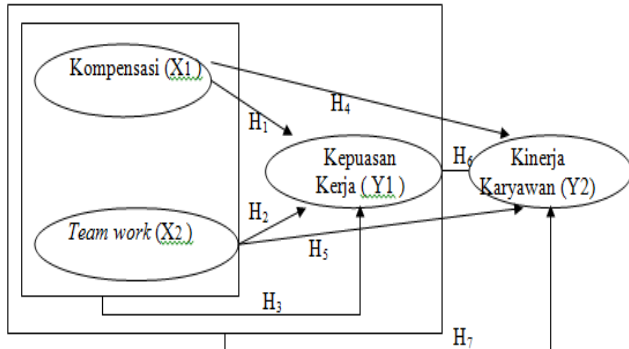
terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson et al, dalam Riani, 2011). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

H1 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

H2 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *team work* terhadap kepuasan kerja.

H3 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan *team work* terhadap kepuasan kerja

H4 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H5 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *team work* terhadap kinerja karyawan.

H6 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H7 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, *team work* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1 : Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2008)	1. Insentif 2. Bayaran tertanggung 3. Program perlindungan 4. Bayaran diluar jam kerja 5. Fasilitas (Simamora, 2008)
2	Team work (X2)	Team work adalah tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim (Safitri, 2012)	1. Tujuan yang sama 2. Antusiasme yang tinggi 3. Peran dan tanggung jawab yang jelas 4. Komunikasi yang efektif 5. Resolusi Konflik 6. Shared power (Arifin, 2011)
3	Kepuasan kerja (Y1)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2006)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan Gaji 3. Promosi 4. Rekan Kerja 5. Penyalia/ Manajer/ Supervisor (Luthans, 2006)
4	Kinerja karyawan (Y2)	Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempulkannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai dan Basri, 2005)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Perasaan mampu melakukan pekerjaan (As'ad, 2004)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alam Citra Lestari sebanyak 114 orang. Sedang sampel yang diambil sejumlah 53 orang. Sedangkan teknik yang digunakan adalah *stratified proportional random sampling*. Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang diperoleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan bantuan SPSS. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji t dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.187	1.928		.097	.923
Kompensasi	.501	.098	.494	5.132	.000
Team work	.376	.082	.439	4.562	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,187 + 0,501 X_1 + 0,376 X_2 + e$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1) dan *team work* (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y_1)

Tabel 3
Ringkasan Hasil Perhitungan Regresi Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.260	1.956		4.222	.000
Kompensasi	.259	.123	.272	2.115	.040
Team work	.234	.100	.291	2.353	.023
Kepuasan	.305	.143	.325	2.126	.039

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan analisis sebagai berikut :

$$Y_2 = 8,260 + 0,259 X_1 + 0,234X_2 + 0,305Y_1 + e$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1), *team work* (X_2) dan kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y_2)

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi model 1 adalah sebesar 0,629 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi dan *team work* sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti pelatihan dan lingkungan kerja.

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,566 yang berarti variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi kompensasi, *team work* dan kepuasan kerja sebesar 56,6%, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian seperti disiplin kerja dan kepemimpinan

Pengujian Hipotesis

Uji t

1. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan t-hitung (5,132) > t-tabel (1,675) atau sig t 0,000 < 0,05, dengan demikian H1 diterima, maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian Hipotesis *Team work* Terhadap Kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan t-hitung (4,562) > t-tabel (1,675) atau sig t $0,000 < 0,05$, dengan demikian H2 diterima, maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara *team work* terhadap kepuasan kerja.

3. Pengujian Hipotesis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,115) > t-tabel (1,675) atau sig t $0,040 < 0,05$, dengan demikian H4 diterima, maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Pengujian Hipotesis *Team work* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,353) > t-tabel (1,675) atau sig t $0,023 < 0,05$, dengan demikian H5 diterima.

5. Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan t-hitung (2,126) > t-tabel (1,675) atau sig t $(0,039) < 0,05$, dengan demikian H6 diterima, maka dapat disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Dari hasil perhitungan F-hitung (45,036) > F-tabel (3,183) atau sig F $(0,000) < 0,05$, dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan antara kualitas pelayanan dan *kepercayaan* secara bersama-sama terhadap kepuasan konsumen, hal ini

dikarenakan kepuasan konsumen yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik kualitas pelayanan dan *kepercayaan*.

Dari hasil perhitungan F-hitung (23,636) > F-tabel (2,794) atau sig F $(0,000) < 0,05$, dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan antara kualitas pelayanan, *kepercayaan* dan kepuasan konsumen secara bersama-sama terhadap loyalitas konsumen, hal ini dikarenakan loyalitas konsumen yang meningkat dapat dicapai apabila semakin baik kualitas pelayanan, *kepercayaan* dan kepuasan konsumen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,501 dan t hitung (5,132) > t tabel (1,675) atau sig t $0,000 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *team work* terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi *team work* (b_2) sebesar 0,376 dan t hitung (4,562) > t tabel (1,675) atau sig t $(0,000) < 0,05$, dengan demikian H2 diterima
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan *team work* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai F-hitung (45,036) >

- F-tabel (3,183) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian H3 diterima
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kompensasi (b_1) sebesar 0,259 dan t hitung (2,115) > t tabel (1,675) atau sig t 0,040 < 0,05, dengan demikian H4 diterima
 5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *team work* terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi *team work* (b_2) sebesar 0,234 dan t hitung (2,353) > t tabel (1,675) atau sig t (0,023) < 0,05, dengan demikian H5 diterima
 6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_3) sebesar 0,305 dan t hitung (2,126) > t tabel (1,675) atau sig t (0,039) < 0,05, dengan demikian H6 diterima
 7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi, *team work* dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dalam analisis statistik dimana nilai F-hitung (23,636) > F-tabel (2,794) atau sig F (0,000) < 0,05 dengan demikian H7 diterima
- memperhatikan sistem pemberian kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena penelitian membuktikan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun langkah penting dalam penentuan gaji agar dapat diterima baik oleh karyawan maupun perusahaan, antara lain: menganalisis jabatan atau tugas, mengevaluasi jabatan, melakukan survey gaji, dan menentukan tingkat gaji.
2. Pihak PT. Alam Citra Lestari untuk meningkatkan *team work* sebaiknya meningkatkan peran manajer dalam menciptakan soliditas, koordinasi dan sinergi tim. Peran vital manajer dalam menggerakkan organisasi tercerminkan dalam kesatuan gerak kerjasama yang tercipta dalam operasional sehari-hari. Aktivitas koordinasi yang diciptakan oleh manajer dalam kesempatan rapat evaluasi yang dilakukan secara periodik seminggu, dua minggu atau sebulan sekali merupakan sarana untuk melakukan pelatihan, pembinaan, in house training yang sekaligus sebagai sarana koordinasi.
 3. Pihak PT. Alam Citra Lestari untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya Manajer melakukan *monitoring* secara tidak langsung dan membiarkan karyawan berkreasi sampai batas tertentu, membuat keputusan dengan pikirannya sendiri, dapat menyebabkan inovasi dalam pekerjaan. Selain itu agar pihak

Saran

1. Pihak PT. Alam Citra Lestari untuk meningkatkan kompensasi sebaiknya perusahaan lebih

manajemen melakukan sedikit perubahan dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, menyesuaikan gaji berdasarkan beban pekerjaan yang diberikan, memberikan promosi kerja bagi karyawan berprestasi, juga menciptakan suasana kerja yang nyaman dengan supervisi yang baik.

4. Pihak PT. Alam Citra Lestari untuk meningkatkan kinerja sebaiknya menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan sesuai dengan keahliannya, menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan menanamkan pentingnya hubungan baik antar karyawan, dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen dan tidak menggunakan variabel lainnya
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk kasus lain di luar obyek penelitian.
3. Karena keterbatasan waktu dan biaya sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Selain itu penelitian ini juga hanya menggunakan data cross section. Data cross section memiliki keterbatasan dalam menerangkan stabilitas hubungan antar variabel yang dilibatkan dalam suatu

penelitian dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal, 2011, *Evaluasi Pembelajaran*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- As'ad, Moh, 2004, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Bianca, Audra, 2013, Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling, *Jurnal Teknik Industri*, Vol.1, No.4, Desember 2013, pp.334-340
- Chandrasekar, 2011, The workplace Environment and its Impacts on Organisational Performance In Public Sector Organisations, *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)*, <http://www.ijecbs.com>, Vol. 1 Issue 1 January 2011
- Chen, Joseph C., and Chen, Jacob. 2004. *Testing a New Approach for Learning Teamwork Knowledge and Skills in Technical Education*. *Journal of Industrial Technology*. Volume 20, Number 2 – February 2004 to April 2004.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks, Jakarta.

- Ghozali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hessel, Nogi Tangkalisan. 2007. *Manajemen Publik*, Grasindo, Jakarta
- Indriani, Etty dan Waluyo, Hari, 2012, Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Surakarta., *Jurnal STIE-AUB*,
- Indrawati, Yeti, 2014, Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:12-24.*
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2006. *Organization Behavior*. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda Karya, Bandung.
- Marpaung, Marudut, 2014, Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, *Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014*
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209

- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd, 2005, *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang., 2008, *Fungsi-fungsi Manajerial*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta:
- Steer, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga, Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS, Yogyakarta
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia, 2006, *Total Quality Management*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Umar, Husien, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.