

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GLOBALINDO
MUTIARA
DI KABUPATEN KOTA TUAL, PROVINSI MALUKU**

Disusun Oleh :

Leonardi Lokwati
Pembimbing
Dr. Ir. Juarini, MP dan Ir. Daru Retnowati, M.Si
Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

ABSTRACT

LEONARDI LOKWATI. The influence of Leadership Style, Work Environment and Motivation on Employee Performance PT.Globalindo Mutiara in the district of the city of Tual , Maluku Province. Guided by JUARINI and DARU RETNOWATI.

This study aims to discover the extent of the influence of leadership style and work environment directly and indirectly on the motivation of employees and the impact of leadership style, work environment and motivation are directly and indirectly to the performance of employees in PT.Globalindo Mutiara. The basic method used in this research is descriptive method. The basic method used in this research is descriptive method , and the method of implementation of the research is the case study method. Respondents making method using census method, the number of respondents is 38 people. Kinds of data used are primary data and secondary data, with the data collection technique using a questionnaire, observation and interview data source from the employee, the data company, library materials, previous research and media internet.The analytical method used is path analysis. The results showed that the style of leadership and work environment directly affects motivation and indirectly by the leadership style through the work environment to motivate employees at PT.Globalindo Mutiara. Variable style of leadership, and motivational work environment directly affects employee performance and leadership style indirect effect on performance through motivation and indirectly by the work environment through motivation on employee performance in PT.Globalindo Mutiara.

Keywords : Leadership style, work environment, motivation and performance of employees.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Posisi karyawan sebagai jantung sebuah perusahaan dimana seluruh kegiatan karyawan dipandang sebagai faktor penentu tercapainya tujuan perusahaan (Kusuma, 2012). Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Kinerja karyawan pada dasarnya mencakup sikap

mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang harus lebih berkualitas dari pada saat ini (Misransyah, 2012). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut antara lain : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya (Siagian, 2002). Namun pada kesempatan ini fokus pembahasan adalah mengenai motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

PT.Globalindo Mutiara merupakan salah satu perusahaan yang berada di Kabupaten Kota Tual. Perusahaan ini bergerak pada bagian pembudidayaan kerang mutiara. Perairan yang memadai membuat Kabupaten Kota Tual menjadi wilayah yang sangat potensial untuk pembudidayaan kerang mutiara. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2002 ini telah memiliki tenaga kerja sebanyak 200 orang lebih. Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan adalah tenaga kerja lokal daerah setempat. Diharapkan dengan adanya perusahaan ini dapat mengurangi tingkat pengangguran warga masyarakat di sekitar perusahaan serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak PT. Globalindo Mutiara, peneliti menemukan beberapa hal, diantaranya adalah mengenai sumber daya manusia. Sumber daya manusia di perusahaan tersebut tergolong minim sehingga sedikit sulit memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Minimnya sumber daya manusia ini salah satunya disebabkan oleh kurangnya pendidikan bagi masyarakat. Keadaan ini juga didukung dengan pemahaman dan pemikiran masyarakat yang masih mengesampingkan pentingnya pendidikan. Kondisi ini sedikitnya membuat pihak perusahaan merasa kesulitan dalam melakukan perekrutan karyawan, terutama untuk mengisi posisi yang membutuhkan keahlian khusus seperti tenaga laboratorium dan tenaga operasi, sehingga memaksa pihak perusahaan mendatangkan tenaga ahli dari tempat lain untuk mengisi posisi tersebut.

Kondisi seperti ini memaksa perusahaan harus menerima sebuah konsekuensi yaitu perusahaan mungkin saja akan memiliki karyawan dengan sikap dan mental yang kurang siap dalam menghadapi persaingan dunia kerja, akibatnya karyawan akan mudah putus asa dan gampang menyerah bila sewaktu- waktu terjadi hal-hal yang dirasa memberatkan. Oleh karena itu, salah satu solusi untuk menanggulangi keadaan tersebut adalah perusahaan harus memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan sehingga nanti dapat mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan.

Untuk dapat mewujudkan hal tersebut diperlukan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan dengan baik. Pemimpin di PT.Globalindo Mutiara sebenarnya sudah mampu memenuhi persyaratan ini, tetapi ada sedikit kendala di tingkat kepala bagian atau yang disebut *kepala kecil* di perusahaan. Hal ini terkait dengan pengangkatan kepala bagian. Mekanismenya tidak seperti yang terjadi di kebanyakan perusahaan. Sisi menariknya adalah pada salah satu poin pertimbangannya, dimana tidak saja melihat pada pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan seseorang, tetapi juga dari strata mana orang tersebut. Intinya pada budaya masyarakat setempat masih terpelihara perbedaan kedudukan sosial seseorang. Artinya dalam pengangkatan seseorang sebagai kepala bagian, pihak perusahaan perlu mempertimbangkan dengan matang situasi seperti ini.

Kondisi ini jelas bertentangan dengan keadaan di perusahaan dimana seorang kepala bagian praktis merupakan pimpinan dari kelompok tersebut dan akan mengeluarkan perintah tertentu terkait dengan pekerjaan karyawannya. Apa jadinya bila seorang kepala bagian yang berasal dari kalangan bawah memerintah karyawannya yang memiliki status sosial lebih tinggi darinya? Tentu keadaan ini bisa memicu konflik sosial diantara mereka. Oleh sebab itu pemimpin perusahaan dalam hal ini pihak PT.Globalindo Mutiara harus mampu menanggapi situasi ini dengan bijak sehingga nantinya tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan pemaparan tersebut di atas maka pada penelitian ini akan diangkat tentang kinerja karyawan. Motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan pada PT.Globalindo Mutiara merupakan faktor-faktor yang diduga mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu diteliti agar dapat diketahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT.Globalindo Mutiar.

Rumusan Masalah

1. Sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi karyawan di PT.Globalindo Mutiara?
2. Sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT.Globalindo Mutiara?

Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap motivasi karyawan di PT.Globalindo Mutiara.

2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT.Globalindo Mutiara.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2011), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila para karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

3. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa Inggrisnya, *to move*. Menurut Schunk, et al., 2010 dalam Usman (2013), "*Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained.*" Dengan kata lain, motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan. Motivasi membutuhkan kegiatan baik fisik maupun mental (phisik). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan keterampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan sebagainya. Semua kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan.

4. Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004).

5. Teori Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel. “Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung” (Robert D. Retherford, 1993). Sedangkan definisi lain mengatakan: “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.” (Paul Webley 1997).

C. METODE PENELITIAN

1. Metode Dasar Penelitian

Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2013).

2. Metode Pelaksanaan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode studi kasus, yaitu penelitian tentang suatu subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas (Nazir, 2013). Tujuan metode studi kasus ini adalah memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, karakter-karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individu, lembaga yang

kemudian dari sifat-sifat tersebut akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

Di PT.Globalindo Mutiara sendiri memiliki dua hal yang unik sehingga menjadikan perusahaan ini menarik untuk diteliti yaitu yang pertama, PT.Globalindo Mutiara adalah satu-satunya perusahaan di Kabupaten Kota Tual yang telah resmi menjadi PT (Perseroan Terbatas) pada tahun 2013, dan yang kedua yang lebih menarik lagi adalah karena tenaga operasi dari perusahaan ini adalah tenaga kerja asing yang berasal dari Cina, sehingga tingkat keberhasilan dalam pembedahan kerang, baik untuk operasi pemasukan inti (*nukleus*) maupun operasi panen mutiara terbilang lebih tinggi, tepatnya pada angka 75% - 85%. Disamping menggunakan tenaga kerja dari luar, perusahaan juga telah memberikan pelatihan pembedahan bagi karyawan agar nantinya mempunyai tenaga operasi sendiri yang berasal dari karyawan lokal.

3. Metode Pengambilan Responden

Metode pengambilan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Sensus, yaitu metode dengan cara pengambilan data dari seluruh anggota populasi. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan produksi + 1 orang manajer produksi = 38 orang pada bagian produksi di PT.Globalindo Mutiara, Cabang 88.

4. Macam dan Sumber Data

Macam Data

Macam data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data primer.
Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber pertama yakni pimpinan dan karyawan bagian produksi PT.Globalindo Mutiara melalui kuesioner.
- 2) Data sekunder.
Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan mengutip data laporan dari perusahaan yaitu PT.Globalindo Mutiara.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah:

- 1) Pimpinan dan karyawan bagian budidaya di PT. Globalindo Mutiara.

- 2) Data Perusahaan PT.Globalindo Mutiara.
- 3) Bahan-bahan pustaka.
- 4) Penelitian terdahulu.
- 5) Internet.

5. Teknik Pengambilan Data

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cocok digunakan untuk jumlah responden yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2010).

Observasi

Hadi (1986) dalam Sugiyono (2010) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi dilakukan jika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar.

Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga jika peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri dan/atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2010)

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi gaya kepemimpinan diperoleh skor rata-rata pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 3.61 atau pada capaian 72,2%. Dari 12 pertanyaan yang diberikan, pertanyaan kedelapan yaitu “Karyawan diberikan kekuasaan untuk mengambil keputusan sampai batas tertentu”, mempunyai nilai rata-rata paling rendah yakni 2,95 atau pada capaian 59%. Untuk meningkatkan rata-rata agar sesuai dengan hasil yang diinginkan, maka pimpinan perusahaan perlu meningkatkan rasa percaya diri karyawan sehingga karyawan merasa mampu untuk

memutuskan hal-hal kecil sampai pada batasan tertentu yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan.

Berdasarkan deskripsi lingkungan kerja diperoleh skor rata-rata pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,95 atau pada capaian 79,1%. Dari sembilan pertanyaan yang disampaikan, pertanyaan keenam yaitu “Saya memahami struktur kerja yang ada dengan jelas”, memiliki skor rata-rata paling rendah yakni 3,47 atau pada capaian 69,4%. Untuk meningkatkan rata-rata agar sesuai dengan harapan, maka pihak perusahaan perlu untuk lebih sering mengenalkan dan menjelaskan lagi struktur kerja yang ada dengan lengkap dan juga jelas agar setiap karyawan dapat memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam bekerja. Dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Berdasarkan deskripsi motivasi diketahui skor rata-rata pada variabel motivasi adalah sebesar 3,85 atau pada capaian 77%. Dari 14 pertanyaan yang disampaikan, pertanyaan ketiga yaitu “Kenaikan gaji diberikan sesuai prosedur perusahaan”, memiliki skor rata-rata paling rendah yakni 3,05 atau pada capaian 61%. Untuk mencapai rata-rata yang sesuai dengan harapan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menyesuaikan gaji bagi karyawan yang telah bekerja dengan maksimal untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan, sesuai jangka waktu yang telah diatur dalam aturan maupun kebijakan perusahaan.

Berdasarkan deskripsi kinerja karyawan diperoleh skor rata-rata pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4 atau pada capaian 80%. Dari empat pertanyaan yang diberikan, pertanyaan keempat yaitu “Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan”, memiliki skor rata-rata paling rendah yakni 3,89 atau pada capaian 77,8%. Untuk meningkatkan rata-rata agar mencapai kinerja yang diharapkan, maka karyawan perlu mengoptimalkan dan mengerahkan semua kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi model pertama yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan di PT.Globalindo Muiara, dijelaskan bahwa pada model pertama variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan sebesar 0,674 Adjusted R Square atau sebesar 69,2%, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam

penelitian ini.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan. Pengaruh ini terjadi secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi pada analisis jalur adalah sebesar 0,180 sedangkan pengaruh secara tidak langsung melalui x_2 pada analisis jalur adalah sebesar 0,149. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mampu memotivasi karyawan yaitu melalui cara memimpin yang baik yang ditunjukkan pimpinan dalam memimpin sebuah perusahaan. Dengan cara memimpin yang baik diharapkan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini terlihat melalui adanya suasana komunikasi nyaman dan kondusif yang diciptakan pemimpin, hubungan dua arah yang terjalin, sikap adil pemimpin dalam merespon segala masukan yang disampaikan karyawan, dan beberapa hal lain.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan. Pengaruh ini terjadi hanya secara langsung terhadap motivasi. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi pada analisis jalur adalah sebesar 0,214. Hal ini terbukti melalui kondisi fisik maupun non fisik yang terlihat di perusahaan. Kondisi fisik tersebut antara lain aliran sirkulasi udara yang lancar di perusahaan, penerangan yang memudahkan karyawan dalam bekerja maupun ruang gerak yang begitu memadai sehingga karyawan leluasa dalam bekerja. Sedangkan kondisi non fisik antara lain adanya komunikasi yang terbuka dan lancar, perhatian dan dukungan dari pimpinan serta rasa bertanggung jawab karyawan atas apa yang telah dilakukan. Semua ini menjadikan lingkungan kerja terasa begitu nyaman dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi model kedua yaitu pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dijelaskan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,810 Adjusted R Square atau sebesar 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada analisis jalur adalah sebesar 0,174 sedangkan pengaruh secara tidak langsung melalui x_3 pada analisis jalur

adalah sebesar 0,054. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, artinya dengan memperbaiki gaya kepemimpinan yang ada maka akan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada analisis x_3 jalur adalah sebesar 0,070 sedangkan pengaruh secara tidak langsung melalui pada analisis jalur adalah sebesar 0,037. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, artinya dengan lingkungan kerja yang nyaman akan sangat mendukung karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Demikian untuk motivasi yang juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan pada analisis jalur adalah sebesar 0,092. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dan kinerja karyawan, artinya apabila karyawan dimotivasi dengan baik maka karyawan akan mampu bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang diharapkan perusahaan. Beberapa hal penting yang dapat memotivasi karyawan antara lain gaji/upah, rasa aman, status, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan dan kebijakan perusahaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. a) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi karyawan di PT.Globalindo Mutiara.
- b) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung melalui lingkungan kerja terhadap motivasi di PT.Globalindo Mutiara.
2. a) Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Globalindo Mutiara.
- b) Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT.Globalindo Mutiara.

Saran

1. Pimpinan perusahaan perlu meningkatkan rasa percaya diri karyawan sehingga

- karyawan merasa mampu untuk memutuskan hal-hal kecil sampai pada batasan tertentu yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan.
2. Pihak perusahaan perlu untuk lebih sering mengenalkan dan menjelaskan lagi struktur kerja yang ada dengan lengkap dan juga jelas agar setiap karyawan dapat memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam bekerja.
 3. Perusahaan harus menyesuaikan gaji bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik sesuai jangka waktu yang telah diatur dalam aturan maupun kebijakan perusahaan.
 4. Karyawan perlu mengoptimalkan dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, dkk. 1987. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima, Jilid 1 Alih Bahasa: Djarkasih. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga*. Yogyakarta : BPFE
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriantoro dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang

- Kusuma, Marhaendra. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi dan Politeknik Cahaya Surya Kediri. *Jurnal Revitalisasi*. Vol. 1, No. 3, Halaman 1-12
- Kopelman. 1986. *Variabel Imbalan*. <http://olam.ed.asu.edu/co.id>. Diakses pada 20 Maret 2014
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Misransyah, A. 2012. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Argo Afiat Nusantara Banjarmasin). *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan*. Vol. 4, No. 2, Halaman 287-294
- Nazir. 2013. *Metode Penelitian*. Edisi Kedelapan. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia [Prasetya](#), Ferilian. 2011. [Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi](http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor_yang_mempengaruhi.html). http://prasetyaferilian.blogspot.com/2011/11/faktor-faktor_yang_mempengaruhi.html. Diakses pada tanggal 15 April 2014
- Rachmoez, Jack. 2015. *Defenisi Kesempatan Kerja Menurut Para Ahli*. <http://dominique122.blogspot.com/2015/04/definisi-kesempatan-kerja-menurut-ahli.html>. Diakses pada tgl 24 agustus 2015
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafind
- Rivai, dkk., 2008. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers
- Rosidah. 2006. Aksesibilitas Pimpinan dalam Mewujudkan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Efisiensi*. Vol. VI, No. 3. Halaman 189-198
- Saydam, Gouzali. 2005. *Managemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Managemen) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Sedarmayanti. 2000. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja*. Bandung : CV.Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan*

- Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN
- Situmorang, Sella A.P. 2013. *Pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi Karyawan dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Sidiq Manajemen Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Yrama Widya.
- Thoha, M. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widiasari, Roro Rukmini. 2013. Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kecamatan Banjarbaru Selatan Kota Banjarbaru. *Jurnal Socioscienta*. Vol. 5, No. 2, Halaman 301-310
- Widodo. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris Pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2, Halaman 95 - 97

