

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI DEPARTEMEN *CUTTING* PT. ARA SHOES INDONESIA

Oleh :

Sri Khusniyati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Darul Ulum Islamic Sudirman (Guppi)

Undaris Ungaran

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the influence of the work environment, work discipline and compensation on employee performance at the Cutting Department of PT. ara Shoes Indonesia. Type of explanatory research (explanatory level research). The sample used as many as 117 employees in the Cutting Department of PT. ara Shoes Indonesia. Data collection techniques using a questionnaire. Data testing techniques used in this study include the reliability test, validity test, correlation test and regression test. Furthermore, testing the hypothesis using the coefficient of determination, t test and F test. The test results show that the work environment has a significant positive effect on employee performance indicated by $t_{count} 4.266 > t_{table} 1.658$ and $sig. 0,000 < 0.05$, work discipline has a significant positive effect on employee performance indicated by $t_{count} 2.076 > t_{table} 1.658$ and $sig. 0.040 < 0.05$, compensation has a significant positive effect on employee performance indicated by $t_{count} 2.793 > t_{table} 1.658$ and $sig. 0.006 < 0.05$. Whereas in the F, X1 (Work Environment), X2 (Work Discipline), X3 (Compensation) tests simultaneously a significant positive effect on employee performance (Y) is shown by $F_{count} 57.792 > F_{table} 2.680$ and $sig. 0,000 < 0.05$.

Keywords: *work environment, work discipline, compensation, employee performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia. Jenis penelitian eksplanatori (penelitian tingkat penjelas). Sampel yang digunakan sebanyak 117 karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji korelasi dan uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh $t_{hitung} 4,266 > t_{tabel} 1,658$ dan $sig. 0,000 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh $t_{hitung} 2,076 > t_{tabel} 1,658$ dan $sig. 0,040 < 0,05$, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan ditunjukkan oleh $t_{hitung} 2,793 > t_{tabel} 1,658$ dan $sig. 0,006 < 0,05$. Sedangkan dalam uji F, X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Disiplin Kerja), X_3 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh $F_{hitung} 57,792 > F_{tabel} 2,680$ dan $sig. 0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan persoalan yang dihadapi oleh manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi menyangkut sumberdaya manusia (karyawan) yang mengelola faktor-faktor produksi (Veitsal dan Sagala, 2009). Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien. Hal yang krusial yang dapat dianggap sebagai tolak ukur dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Menurut Robert L. Mathis (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi pada karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Kasmir (2016) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu: gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Sedangkan menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari pendapat para ahli tersebut ada beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap hasil kinerja di PT. ara Shoes Indonesia diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang layak.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (Loghan, 2009). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti. 2001). Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta lingkungan yang kondusif sebagai persyaratan peningkatan kinerja karyawan secara maksimal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P, Hasibuan 2002). Dengan

memberikan kompensasi, maka diharapkan loyalitas, disiplin kerja dan sebagainya dari bawahan akan meningkat. Perusahaan akan memperoleh manfaat dari adanya pemberian kompensasi bagi karyawan yaitu imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya serta menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. ara Shoes Indonesia merupakan perusahaan sepatu yang sudah cukup terkenal di Eropa terutama Jerman sebagai tempat produksi yang mengkhususkan jenis sepatu wanita. Proses pembuatan sepatu di PT. ara Shoes menggunakan bahan dasar kulit, baik kulit sapi maupun kulit kambing asli. Seluruh hasil produksinya akan diekspor untuk dipasarkan ke luar negeri (ara Shoes).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di

Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?

4. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia?

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (Loghan, 2009). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti. 2001). Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti

(2001) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja, 2) Temperature/suhu udara ditempat kerja, 3) Kelembapan udara ditempat kerja, 4) Sirkulasi udara ditempat kerja, 5) Kebisingan ditempat kerja, 6) Getaran mekanis ditempat kerja, 7) Bau tidak sedap ditempat kerja, 8) Keamanan ditempat kerja, 9) Hubungan atasan dengan bawahan, 10) Hubungan sesama rekan kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.P.

Hasibuan (2010), antara lain: 1) Mematuhi semua peraturan, 2) Penggunaan waktu secara efektif, 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, 4) Tingkat absensi, 5) Saling menghormati antar karyawan dan atasan.

Kompensasi

Menurut Penggabean (2004) kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P, Hasibuan 2002). Menurut Hasibuan (2013) secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1) Gaji, 2) Upah, 3) Insentif, 4) Tunjangan, 5) Fasilitas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara

konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007). Menurut Robert L. Mathis (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi pada karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mathis (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah: 1) Kemampuan yang dimiliki individu, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Hipotesis

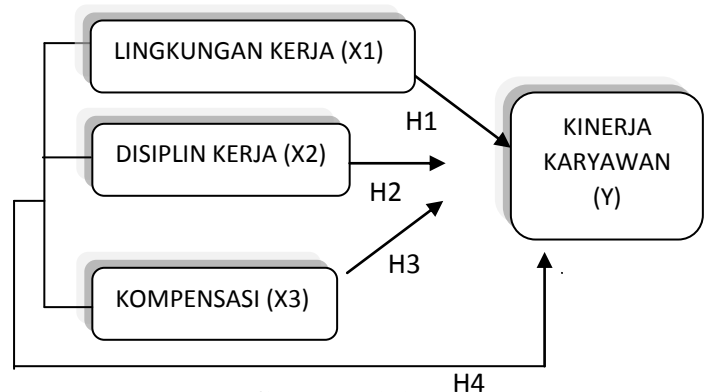
Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

H1: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

H3: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

H4: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia



Gambar 1.1

Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori atau penelitian tingkat penjelasan (Sugiyono, 2003). Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kasual antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis

berupaya menjelaskan hubungan antar variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia yang berjumlah 166 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli dan dikumpulkan secara khusus menjawab penelitian. Data sekunder diperoleh dari literatur-literatur atau buku-buku, jurnal, internet, perpustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik probability sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan membagikan kuesioner secara online kepada karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia dengan menggunakan *Google Form*.

Uji Validitas

Uji Validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidaknya alat yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan bantuan program SPSS versi 24.

Hasil Uji Validitas

Lingkungan Kerja

Item	rhitung	rtabel	sig.	Hasil
X1.1	0,764	0,5494	0,001	Valid
X1.2	0,754	0,5494	0,012	Valid
X1.3	0,659	0,5494	0,038	Valid
X1.4	0,832	0,5494	0,003	Valid
X1.5	0,729	0,5494	0,017	Valid
X1.6	0,691	0,5494	0,027	Valid
X1.7	0,699	0,5494	0,024	Valid
X1.8	0,829	0,5494	0,003	Valid
X1.9	0,816	0,5494	0,004	Valid
X1.10	0,816	0,5494	0,004	Valid

Disiplin Kerja

Item	rhitung	rtabel	sig.	Hasil
X2.1	0,897	0,5494	0,000	Valid
X2.2	0,894	0,5494	0,000	Valid
X2.3	0,951	0,5494	0,000	Valid
X2.4	0,891	0,5494	0,001	Valid
X2.5	0,951	0,5494	0,000	Valid
X2.6	0,734	0,5494	0,016	Valid
X2.7	0,788	0,5494	0,007	Valid
X2.8	0,951	0,5494	0,000	Valid
X2.9	0,809	0,5494	0,005	Valid
X2.10	0,822	0,5494	0,003	Valid

Kompensasi

Item	rhitung	rtabel	sig.	Hasil
X3.1	0,942	0,5494	0,000	Valid
X3.2	0,912	0,5494	0,000	Valid
X3.3	0,699	0,5494	0,025	Valid
X3.4	0,869	0,5494	0,001	Valid
X3.5	0,929	0,5494	0,000	Valid
X3.6	0,733	0,5494	0,016	Valid
X3.7	0,941	0,5494	0,000	Valid
X3.8	0,828	0,5494	0,003	Valid
X3.9	0,841	0,5494	0,002	Valid
X3.10	0,892	0,5494	0,001	Valid

Kinerja Karyawan

Item	rhitung	rtabel	sig.	Hasil
Y1	0,787	0,5494	0,007	Valid
Y2	0,897	0,5494	0,000	Valid
Y3	0,94	0,5494	0,000	Valid
Y4	0,787	0,5494	0,007	Valid
Y5	0,918	0,5494	0,000	Valid
Y6	0,94	0,5494	0,000	Valid
Y7	0,933	0,5494	0,000	Valid
Y8	0,714	0,5494	0,020	Valid
Y9	0,975	0,5494	0,000	Valid
Y10	0,714	0,5494	0,200	Valid

Nilai r hitung semua butir pertanyaan memiliki r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dalam penelitian ini valid, sehingga seluruh butir pertanyaan

dalam kuesioner layak digunakan sebagai instrument untuk mengukur penelitian.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Standar Chronbach's Alpha	Hasil
Lingkungan Kerja (X1)	0,913	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,963	0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,96	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,96	0,70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel Hasil Uji Reliabilitas maka menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dalam kuesioner ini reliable, karena mempunyai nilai *Crhonbach,s*

Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan yang digunakan untuk diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia di dapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,503 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar thitung 4,266 > ttabel 1,658 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia di dapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,243 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar thitung 2,076 > ttabel 1,658 dan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$ artinya H_0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia di dapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari regresi linier berganda sebesar 0,313 sedangkan dilihat dari taraf signifikansi diperoleh dari hasil uji t (parsial) sebesar thitung 2,793 > ttabel 1,658 dan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia di dapatkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai positif diperoleh dari hasil uji F (simultan) sebesar $F_{hitung} 57,792 > F_{tabel} 2,680$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Setelah dilakukan pengujian penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_1 dapat diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi (X1, X2, X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_4 dapat diterima.
5. Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia yang ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar 59,5% artinya lingkungan kerja, disiplin kerja,

kompensasi bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan di Departemen *Cutting* PT. ara Shoes Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dibuat, maka penulis memberikan saran sebagai bahan pertimbangan, yaitu:

1. Hendaknya pimpinan Departemen *Cutting* PT. ara Shoes tetap berusaha meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik dengan cara memperhatikan kesulitan dan keluhan atas pekerjaan yang dirasakan oleh para karyawan, meningkatkan kualitas secara fisik seperti mesin *cutting*, penerangan, alat-alat kerja dan material yang digunakan. Selain itu juga disarankan untuk dilakukan evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah yang ada dalam pencapaian target dan menurunnya kinerja karena akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh karyawan agar karyawan benar-benar melaksanakan peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan perusahaan.
3. Dalam upaya meningkatkan kompensasi yang berhubungan dengan premi, perusahaan hendaknya meningkatkan pemberian premi sesuai dengan kemampuan agar karyawan semakin semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat
4. Untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan, agar lebih banyak mengembangkan variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Loghan. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT.Nemanac Rendem. Tarakanita.
- Mathis, Robert, L. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.