

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS SABANG (BPKS) DI KOTA SABANG

Oleh :
Asmara Diah Saputra
Universitas Darma Agung, Medan
E-mail:
asmarads@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partially and simultaneously motivation and work climate on the performance of employees in the Free Trade Zone and Sabang Free Ports. This research was conducted at the Free Trade Zone and Port of Sabang Free Trade Agencies (BPKS) in August - September 2018. Based on the Slovin formula the number of samples in this study were 57 people. The independent variable consists of work motivation (X1) and work climate (X2), while the dependent variable is employee performance (Y). Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results showed that motivation partially had a significant effect on the performance of employees at the Free Trade Zone and Sabang Free Port Commercial Entity, with a t-test value of $6.634 > t\text{-table } 1.670$. The work climate partially has a significant effect on the performance of employees at the Free Trade Zone and Sabang Free Port Concession Agency with a t-value of $2.573 > t\text{-table } 1.670$. Work motivation and work climate simultaneously have a significant effect on the performance of employees at the Free Trade Zone and Sabang Free Port Commercial Enterprises with an F-count of $26.375 > F\text{table } 3.17$.

Keywords: work motivation, work climate and performance

1. PENDAHULUAN

Mengingat kinerja merupakan tolak ukur keefektifan manajemen mengelola suatu organisasi, maka kinerja karyawan yang tinggi memberi indikasi bahwa manajemen bekerja sangat efektif dalam merealisasikan tujuan organisasi. Sebaliknya ketika kinerja karyawan suatu organisasi rendah memberi indikasi bahwa manajemen bekerja tidak efektif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan baik dari faktor-faktor penyebabnya maupun dari segi faktor-faktor akibatnya. Kinerja menurut Mangkunegara (2015 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti : (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja.

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Tidak terkecuali bagi BPKS dalam menentukan hasil kinerjanya.

BPKS yang didirikan di Sabang pada tanggal 18 Februari 2001 dengan

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Aceh Selaku Ketua Dewan Kawasan Sabang Nomor 193/034 tentang Pembentukan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang. BPKS berkedudukan di Kota Sabang dan memiliki 2 kantor perwakilan yaitu di Banda Aceh dan Jakarta. BPKS merupakan unsur Pelaksana Dewan Kawasan Sabang di bidang pengelola dan pengembangan Kawasan Sabang, berada di bawah Dewan Kawasan Sabang (DKS). Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan kewenangannya, BPKS juga melakukan koordinasi dan sinkronisasi dengan tugas-tugas dan fungsi Pemerintah Daerah Kota Sabang dan Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Besar. BPKS adalah lembaga yang dibentuk untuk lebih meningkatkan peran pemerintah daerah dalam pelaksanaan pembangunan, memberi dukungan sarana dan prasarana yang membutuhkan investasi yang besar serta menstimulasi masuknya arus modal dan investasi ke Kawasan Sabang, yang pada hakekatnya ditujukan kepada kepentingan rakyat banyak dan kemakmuran bersama.

BPKS di Sabang memiliki jumlah karyawan yang banyak sehingga membutuhkan motivasi kerja dan iklim kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan. Dalam pencapaian visi dan misi perusahaan sangat tergantung kepada bagaimana para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Untuk itu sangat penting bagi BPKS memberikan motivasi yang tepat bagi para karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Tanpa adanya motivasi tersebut, maka para karyawan dapat menjadi malas bekerja, tidak hadir serta tidak loyal kepada instansi. Jika masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas tidak segera diatasi akan sangat berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi.

Penurunan motivasi dan kinerja karyawan pada BPKS tercermin dari rendahnya tingkat kedisiplinan dari beberapa karyawan terhadap peraturan dan kebijaksanaan organisasi serta minimnya partisipasi dari tiap karyawan untuk

memajukan organisasi. Ditambah lagi dengan permasalahan seputar komunikasi internal yang belum efektif, adanya kerancuan pada deskripsi kerja dan kekurangakuratan dalam evaluasi kerja yang dilakukan oleh sebagian penilai dapat semakin memicu lemahnya motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para karyawan tersebut.

Indikator motivasi kerja karyawan model Frederick Herzberg dalam Notoatmodjo (2009 : 119) diantaranya Prestasi (*Achievement*), Pengakuan (*Recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), Tanggungjawab (*Responsibility*), Kemajuan (*Advancement*), dan Pengembangan potensi individu (*The possibility of growth*). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2015:9) yaitu secara kuantitatif diantaranya (a) proses kerja dan kondisi pekerjaan; (b) waktu dalam bekerja, (c) jumlah kesalahan; dan (d) jumlah dan jenis pekerjaan. Adapun secara kualitatif dapat ditinjau dari segi (a) kualitas pekerjaan; (b) ketepatan waktu; (c) kemampuan dan keterampilan bekerja; dan (d) Kemampuan mengevaluasi.

Untuk mengukur iklim kinerja organisasi Wirawan (2007: 71) mengukurnya dengan 5 dimensi, yaitu (a) Struktur (*Structure*), (b) Standar-standar (*Standards*), (c) Tanggung Jawab (*Responsibility*), (d) Penghargaan (*Recognition*), dan (e) Komitmen (*Commitment*).

Berdasarkan penjelasan di atas penulis mengidentifikasi tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini untuk menganalisis tentang ; (1) Kinerja karyawan yang bekerja pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang, (2) Motivasi karyawan yang bekerja pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang, dan (3) Iklim kerja pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang

2. METODE PELAKSANAAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana

penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) pada bulan Juli – September 2018 dengan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan dan Pelabuhan Bebas Sabang sebanyak 131 orang. Dikarenakan populasi terlalu banyak, maka peneliti mengambil sampel 57 orang. Teknik penentuan sampel adalah *probability sampling*, dimana teknik penentuan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Penelitian ini mengemukakan beberapa variabel, seperti dikemukakan dalam tabel di bawah ini.

Tabel. 1 Defenisi Operasional Variabel dan Skala Ukur

Varia bel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Penguk uran
Motiv asi Kerja (X ₁)	MenurutMangkun egara (2015 : 67) motivasi kerja adalah: "kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya".	1. Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan 2. Ketepatan pemberian gaji 3. Program asuransi 4. Perlengkapan dan peralatan bekerja 5. Pemberian penghargaan 6. Perlakuan pimpinan 7. Hasil kerja pegawai 8. Hubungan kerja atasan dengan bawahan 9. Suasana kerja 10. Hubungan kerja sesama pegawai 11. Pelatihan pegawai. 12. Pelaksanaan pekerjaan	Likert (1 – 5)

Iklm kerja (X ₂)	Iklm organisasi keadaan berada di sekitar organisasi yang mendukung kegiatan orang- orang yang ada di dalam organisasi tersebut (Hasibuan, 2010 : 92).	1. Kesesuaian kerja 2. Tanggung jawab 3. Penghargaan 4. Hubungan kerjasama 5. Kejelasan organisasi	Likert (1 – 5)
Kinerj a Karya wan (Y)	Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya jam) (Mangkunegara, 2015:9).	1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan 2. Waktu dalam bekerja 3. Jumlah kesalahan 4. Jumlah dan jenis pekerjaan 5. Kualitas pekerjaan 6. Ketepatan waktu 7. Kemampuan dan keterampilan bekerja 8. Kemampuan mengevaluasi	Likert (1 – 5)

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan dua cara, yaitu (1) Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja karyawan. (2) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan memberikan alternatif jawaban, kemudian kepada responden diharapkan untuk memilih alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisis butir yaitu dengan landasan bahwa analisis butir dilakukan dengan didahului suatu asumsi bahwa instrumen dapat dikatakan valid jika setiap butir yang membentuk instrumen tersebut sudah valid (Arikunto, 2010: 165). Validitas instrumen diukur dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan jumlah skor seluruh butir. Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total yang diperoleh tinggi, maka butir dalam

instrumen dikatakan valid, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengambil data. Untuk menghitung validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20, dengan kriteria pernyataan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r di sini menunjukkan koefisien korelasi antara butir-butir pernyataan dengan total jawaban responden. Tingkat signifikansi 5 % dengan $n = 30$, maka diperoleh nilai r_{tabel} yakni 0,361 (Sugiyono, 2014: 137). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir tersebut valid, sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tersebut tidak valid. Uji validitas pernyataan untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,691	0,361	Valid
2	0,485	0,361	Valid
3	0,452	0,361	Valid
4	0,375	0,361	Valid
5	0,515	0,361	Valid
6	0,600	0,361	Valid
7	0,607	0,361	Valid
8	0,494	0,361	Valid
9	0,587	0,361	Valid
10	0,564	0,361	Valid
11	0,477	0,361	Valid
12	0,486	0,361	Valid
13	0,597	0,361	Valid
14	0,791	0,361	Valid
15	0,537	0,361	Valid
16	0,799	0,361	Valid
17	0,612	0,361	Valid
18	0,701	0,361	Valid
19	0,484	0,361	Valid
20	0,491	0,361	Valid
21	0,698	0,361	Valid
22	0,391	0,361	Valid
23	0,463	0,361	Valid
24	0,607	0,361	Valid
25	0,643	0,361	Valid

a. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Instrument yang sudah dapat dipercaya atau yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20. Selanjutnya harga r dikonsultasikan dengan tabel *product moment*, sesuai dengan kriteria:

Terima tes reliabel jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tolak tes reliabel jika syarat di atas tidak terpenuhi.

Uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpa	Cronbach alpha	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X ₁)	0,860	0,6	Reliabel
Iklm Kerja (X ₂)	0,871	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,6	Reliabel

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terdiri atas 25 pernyataan untuk menjawab indikator pengukuran kecapakan kerja. Selanjutnya pernyataan-pernyataan tersebut ditabulasi untuk memperoleh data dalam bentuk numerik berdasarkan skala Likert yang telah ditentukan. Hasil tabulasi dari variabel motivasi kerja dapat diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai motivasi kerja pada BPKS Sabang seperti yang disajikan pada Tabel 4.

Table. 4 Jumlah Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji dan penghasilan tambahan yang saya dapatkan sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang dan pangan.	2	20	19	8	8
		3,51	35,09	33,33	14,04	14,04
2	Gaji yang diterima oleh saya diberikan tepat pada waktunya.	2	19	17	11	8
		3,51	33,33	29,82	19,30	14,04
3	Perusahaan telah memberikan program asuransi	3	17	18	17	2
		5,26	29,82	31,58	29,82	3,51

	kepada saya.						18	Kedekatan hubungan antar pegawai memberikan rasa nyaman dalam bekerja	3	14	21	11	8
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan sangat memadai.	2	21	16	12	6			5,26	24,56	36,84	19,30	14,04
		3,51	36,84	28,07	21,05	10,53							
5	Pemberian penghargaan untuk yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.	3	18	18	13	6		19	5	19	23	8	2
		5,26	31,58	31,58	22,81	10,53			8,77	33,33	40,35	14,04	3,51
6	Pimpinan belum pernah menegur saya dengan kata-kata kasar atau emosional.	1	15	23	13	5		20	4	18	21	11	3
		1,75	26,32	40,35	22,81	8,77			7,02	31,58	36,84	19,30	5,26
7	Selama ini instansi mengakui dan menghargai hasil kerja saya.	1	21	17	12	6		21	6	19	23	7	2
		1,75	36,84	29,82	21,05	10,53			10,53	33,33	40,35	12,28	3,51
8	Kepedulian pemimpin terhadap pegawai mendorong bekerja lebih semangat lagi	2	13	21	16	5		22	2	12	19	20	4
		3,51	22,81	36,84	28,07	8,77			3,51	21,05	33,33	35,09	7,02
9	Kenyamanan lingkungan kerja menimbulkan rasa memiliki terhadap pegawai sehingga akan lebih bertanggungjawab bekerja dan bekerja lebih baik	4	20	12	16	5		23	3	19	24	7	4
		7,02	35,09	21,05	28,07	8,77			5,26	33,33	42,11	12,28	7,02
10	Afiliasi atau persahabatan antra pemimpin terhadap pegawai mendorong saya untuk bekerja lebih baik lagi	3	14	16	16	8		24	3,51	29,82	42,11	21,05	3,51
		5,26	24,56	28,07	28,07	14,04							
11	Pimpinan memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.	4	14	18	13	8		25	3	23	20	10	1
		7,02	24,56	31,58	22,81	14,04			5,26	40,35	35,09	17,54	1,75
12	Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang.	4	19	13	13	8							
		7,02	33,33	22,81	22,81	14,04							
13	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap pegawai dalam bekerja	2	17	19	12	7							
		3,51	29,82	33,33	21,05	12,28							
14	Pengakuan dari perusahaan membuat pegawai lebih giat bekerja	3	20	17	5	12							
		5,26	35,09	29,82	8,77	21,05							
15	Semangat pegawai dalam bekerja dipengaruhi oleh cocok atau tidaknya pekerjaannya	3	18	19	10	7							
		5,26	31,58	33,33	17,54	12,28							
16	Tanggung jawab yang diberikan pada seorang pegawai memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja	5	13	23	11	5							
		8,77	22,81	40,35	19,30	8,77							
17	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada pegawai untuk lebih giat bekerja	2	13	21	17	4							
		3,51	22,81	36,84	29,82	7,02							

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan motivasi kerja sedang sampai dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai BPKS Sabang masih belum maksimal dan dapat ditingkatkan.

a. Iklim Kerja

Variabel iklim kerja terdiri atas 25 pernyataan untuk menjawab indikator pengukuran iklim kerja. Selanjutnya pernyataan-pernyataan tersebut ditabulasi untuk memperoleh data dalam bentuk numerik berdasarkan skala Likert yang telah ditentukan. Hasil tabulasi dari variabel iklim kerja dapat diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai iklim kerja pada BPKS seperti yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Jumlah Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Iklim Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Adanya kebijakan dan peraturan langsung yang ditetapkan oleh perusahaan yang mengatur perilaku pegawai	3	23	17	10	4
		5,26	40,35	29,82	17,54	7,02
2	Kebijakan yang ditetapkan tersebut bermanfaat bagi pegawai	2	16	20	11	8
		3,51	28,07	35,09	19,30	14,04
3	Pembuatan uraian tugas setiap staf bertujuan agar pegawai memiliki wewenang dari pekerjaan yang dibebankan	3	19	17	13	5
		5,26	33,33	29,82	22,81	8,77
4	Setiap pegawai bertanggungjawab kepada atasannya masing-masing sesuai dengan struktur organisasi	1	20	17	11	8
		1,75	35,09	29,82	19,30	14,04
5	Pegawai yang berprestasi diberi jenjang karir yang positif oleh pimpinan perusahaan	4	19	19	8	7
		7,02	33,33	33,33	14,04	12,28
6	Pegawai yang melakukan kesalahan diberi hukuman	2	12	20	15	8
		3,51	21,05	35,09	26,32	14,04
7	Pegawai menjalankan aktivitas pekerjaan dengan semangat kerjasama	4	14	21	13	5
		7,02	24,56	36,84	22,81	8,77
8	Terdapat hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan	2	15	20	16	4
		3,51	26,32	35,09	28,07	7,02
9	Terdapat suasana kerja yang menyenangkan dalam perusahaan	4	19	16	13	5
		7,02	33,33	28,07	22,81	8,77
10	Perusahaan memiliki akuntabilitas organisasi yang baik	6	10	17	16	8
		10,53	17,54	29,82	28,07	14,04
11	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas	6	14	15	14	8
		10,53	24,56	26,32	24,56	14,04
12	Perusahaan memiliki koordinasi dan komunikasi yang baik antara setiap staf	3	14	18	14	8
		5,26	24,56	31,58	24,56	14,04
13	Kebersihan lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik	5	9	22	17	4
		8,77	15,79	38,60	29,82	7,02
14	Ruang kerja pegawai sudah terbebas dari tingkat kebisingan	5	14	18	13	7
		8,77	24,56	31,58	22,81	12,28
15	Keharmonisan dalam lingkungan kerja pegawai sangat mendukung peningkatan kinerja	7	22	13	9	6
		12,28	38,60	22,81	15,79	10,53

16	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat kerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan	4	16	15	17	5
		7,02	28,07	26,32	29,82	8,77
17	Tingkat koordinasi antara sesama bawahan sudah terjalin dengan baik	6	13	16	16	6
		10,53	22,81	28,07	28,07	10,53
18	Hubungan antar rekan kerja ditempat kerja saya terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja	5	19	15	10	8
		8,77	33,33	26,32	17,54	14,04
19	Pembagian tugas di tempat kerja sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja	10	8	27	9	3
		17,54	14,04	47,37	15,79	5,26
20	Tingkat ketegasan atasan kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku	8	10	21	15	3
		14,04	17,54	36,84	26,32	5,26
21	Alat-alat produksi di tempat kerja terpelihara dengan baik, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja	6	12	27	9	3
		10,53	21,05	47,37	15,79	5,26
22	Tingkat ketanggapan perusahaan dalam menangani keluhan pelanggan semakin baik	6	14	23	11	3
		10,53	24,56	40,35	19,30	5,26
23	Pegawai sudah terasa nyaman dalam lingkungan kerja	8	13	24	7	5
		14,04	22,81	42,11	12,28	8,77
24	Jadwal pekerjaan pegawai sudah terjadwal	4	10	28	13	2
		7,02	17,54	49,12	22,81	3,51
25	Asupan makanan pegawai sudah teratur	5	18	19	13	2
		8,77	31,58	33,33	22,81	3,51

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan iklim kerja berada pada kategori cukup dan kurang baik, sehingga perlu ditingkatkan iklim kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri atas 25 pernyataan untuk menjawab indikator pengukuran kinerja pegawai. Selanjutnya pernyataan-pernyataan tersebut ditabulasi untuk memperoleh data dalam bentuk numerik berdasarkan skala Likert yang telah ditentukan. Hasil tabulasi dari variabel kinerja pegawai dapat diketahui jumlah dan persentase jawaban responden mengenai

kinerja pegawai pada BPKS Sabang seperti yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Jumlah Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Proses kerja dan kondisi pekerjaan pegawai berlangsung dengan baik	5	23	20	7	2
	Waktu menyelesaikan pekerjaan oleh pegawai sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	8,77	40,35	35,09	12,28	3,51
2	Pegawai melakukan kesalahan yang kecil dalam melakukan pekerjaan	3	20	23	9	2
	Jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	5,26	35,09	40,35	15,79	3,51
3	Pegawai melakukan kesalahan yang kecil dalam melakukan pekerjaan	7	24	11	9	4
	Jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	12,28	42,11	19,30	15,79	7,02
4	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	8	18	15	8	6
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	14,04	31,58	26,32	14,04	10,53
5	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	3	16	23	12	3
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	5,26	28,07	40,35	21,05	5,26
6	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	3	10	25	13	6
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	5,26	17,54	43,86	22,81	10,53
7	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	5	12	22	13	5
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	8,77	21,05	38,60	22,81	8,77
8	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	4	12	21	14	6
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	7,02	21,05	36,84	24,56	10,53
9	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	3	21	12	14	7
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	5,26	36,84	21,05	24,56	12,28
10	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	4	14	13	17	9
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	7,02	24,56	22,81	29,82	15,79
11	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	3	15	16	15	8
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	5,26	26,32	28,07	26,32	14,04
12	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	5	10	22	17	3
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	8,77	17,54	38,60	29,82	5,26
13	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	4	10	28	11	4
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	7,02	17,54	49,12	19,30	7,02
14	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	3	15	20	12	7
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	5,26	26,32	35,09	21,05	12,28
15	Pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan kerja cukup mumpuni	3	22	17	14	1
	Pegawai memiliki kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaannya	5,26	38,60	29,82	24,56	1,75

16	dan efisien.	3	15	16	18	5
	Tingkat kemampuan anda memunculkan ide dan gagasan baru.	5,26	26,32	28,07	31,58	8,77
17	Tingkat kenaikan kreatifitas pegawai dengan adanya persaingan diantara karyawan	4	17	19	12	5
	Tingkat penambahan kemampuan pegawai dalam menangani pekerjaan dari waktu ke waktu	7,02	29,82	33,33	21,05	8,77
18	Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	6	11	26	8	6
	Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	10,53	19,30	45,61	14,04	10,53
19	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	3	17	30	5	2
	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	5,26	29,82	52,63	8,77	3,51
20	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	4	16	24	13	0
	Menyelesaikan tugas dengan ketelitian tinggi	7,02	28,07	42,11	22,81	0,00
21	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	4	13	30	9	1
	Menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	7,02	22,81	52,63	15,79	1,75
22	Menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	2	18	20	13	4
	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	3,51	31,58	35,09	22,81	7,02
23	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	7	11	31	5	3
	Menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	12,28	19,30	54,39	8,77	5,26
24	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	3	15	26	11	2
	Menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	5,26	26,32	45,61	19,30	3,51
25	Selalu mengikuti prosedur perusahaan	0	17	22	18	0
	Menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	0,00	29,82	38,60	31,58	0,00

Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan kinerja pegawai tergolong baik, tetapi masih terdapat beberapa pegawai dengan kinerja yang rendah, serta sedang, sehingga perlu ditingkatkan menjadi baik dan sangat baik.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji one sample Kolmogorov Smirnov Test. Adapun hasil pengujian terdapat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Iklim kerja	Kinerja
N		57	57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.1053	75.4912	76.8070
	Std. Deviation	12.54233	13.50677	12.62288
Most Extreme Differences	Absolute	.181	.199	.203
	Positive	.100	.104	.113
	Negative	-.181	-.199	-.203
Kolmogorov-Smirnov Z		1.365	1.502	1.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048	.022	.018

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig2-tailed*) motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai secara berturut-turut sebesar 1,365; 1,502 dan 1,536. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga data motivasi kerja, iklim kerja dan kinerja pegawai adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Adapun perhitungan estimasi nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 20. for windows dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

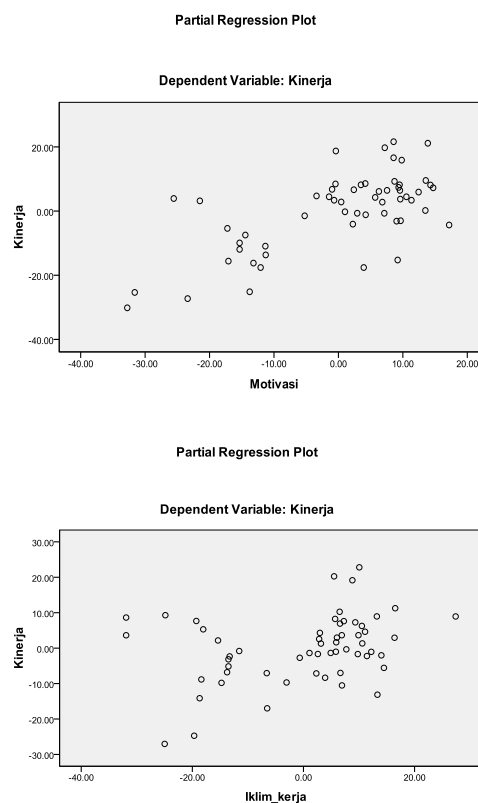
Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Motivasi Kerja	0,997	1,003 *
Iklim kerja	0,997	1,003 *

Tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel motivasi kerja sebesar 0,997 dan variabel iklim kerja sebesar 0,997 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel motivasi kerja dan iklim kerja sebesar 1,003 lebih kecil dari 5. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 5 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak

adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1



Berdasarkan gambar di atas tidak terlihat ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson untuk mendeteksi masalah autokorelasi. Menurut Santoso (2005 : 241), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi maka dilakukan pengujian Durbin - Watson (DW). Nilai d tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai d tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan $df = n-k-1$. Dari hasil pengujian terlihat bahwa nilai DW sebesar 1,344, berarti data berkorelasi positif.

Tabel 9. Nilai Durbin-Watson

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.475	9.14258	1.344

a. Predictors: (Constant), Iklim_kerja, Motivasi

- Dimana :
- a. Predictors: (Constant), Iklim_kerja, Motivasi
 - b. Dependent Variable: Kinerja
- $0 < dw < dl$: ada korelasi positif
 $dl < dw < du$: tidak ada autokorelasi positif
 $4-dl < dw < 4$: ada korelasi negatif
 $du < dw < 4-du$: tidak ada korelasi positif atau negatif
 $dl \leq dw \leq du$: pengujian tidak bias disimpulkan (inconclusive)
 $(4-du) \leq dw \leq (4-dl)$: pengujian tidak bias disimpulkan (inconclusive)

ANALISIS DATA

Pengujian Regresi Linier Berganda

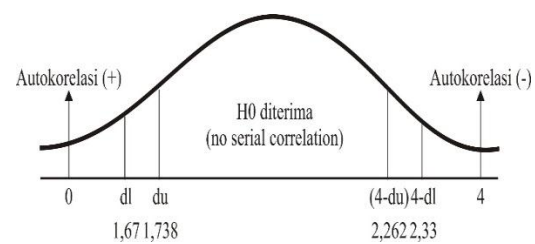
Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 20 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.598	9.809		1.080	.285
	Motivasi	.647	.098	.643	6.634	.000
	Iklim_kerja	.233	.091	.249	2.573	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9, untuk mengetahui adanya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson, dengan kriteria dari tabel Durbin-Watson terlihat Nilai dw sebesar 1,344 dimana dari diagram Durbin-Watson, nilai tersebut berada pada nilai $0 < dw < dl$ (0 dan 1,67). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $0 < dw < dl$ atau $0 < 1,344 < 1,67$ yang artinya ada korelasi positif karena nilainya berada di kisaran interval 0 dan 1,67.



Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 10,598 + 0,647 X_1 + 0,233 X_2$ dengan estimasi simpangan baku peramalan sebesar 9,1426.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

b_0 : 10,598

Bilangan konstanta (b_0) sebesar 10,298 menunjukkan besarnya kinerja pegawai apabila motivasi kerja pegawai dan iklim kerja pegawai sama dengan 0.

b_1 : 0,647

Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,647 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi iklim kerja pegawai konstan. Artinya apabila faktor motivasi kerja pegawai meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,647 satuan nilai dengan asumsi iklim kerja konstan.

b_2 : 0,233

Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,233 menunjukkan besarnya iklim kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan asumsi motivasi kerja pegawai konstan. Artinya apabila faktor iklim kerja pegawai meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,233 satuan nilai dengan asumsi motivasi kerja pegawai konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui sumbangan motivasi kerja dan iklim kerja terhadap naik turunnya kinerja pegawai, sehingga akan diketahui salah satu variabel yang dominan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS seperti pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	Motivasi	.657	.670	.642
	Iklim_kerja	.286	.330	.249

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 11, maka masing-masing koefisien determinasi parsial dapat dideskripsikan sebagai berikut :

$$r^2_1 = 0,670$$

Koefisien determinasi parsial sebesar 0,670 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah 67 % dan sisanya sebesar 33 % dipengaruhi oleh faktor di luar motivasi kerja.

$$r^2_2 = 0,330$$

Koefisien determinasi parsial sebesar 0,3300 menunjukkan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah 33 % dan sisanya sebesar 63 % adalah dipengaruhi oleh faktor di luar iklim kerja.

Dari kedua besaran koefisien determinasi parsial tersebut di atas,

diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja (67 %) lebih dominan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dibandingkan faktor iklim kerja (33 %).

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^b	.494	.475	9.14258	1.344

a. Predictors: (Constant), Klim_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya nilai pengaruh tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien *adjusted R square* sebesar 0,475 atau 47,50 % yaitu persentase pengaruh motivasi kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 47,50 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,50 % (100% - 47,50%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji t

Berdasarkan analisis koefisien determinasi parsial di atas diketahui bahwa pengaruh iklim kerja lebih besar dibandingkan dengan kebijakan harga terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu untuk menguji kebenarannya digunakan uji hipotesis parsial atau uji-t seperti terlihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Uji Parsial (t) Variabel Bebas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.598	9.809		1.080	.285
	Motivasi	.647	.098	.643	6.634	.000
	Iklim_kerja	.233	.091	.249	2.573	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

1). Uji hipotesis peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

H_1 : $b_1 \neq 0$ artinya, motivasi kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 6,634. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 54)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,670. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (6,634) > t_{tabel} (1,670)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2). Uji hipotesis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$ artinya, iklim kerja tidak mempunyai pengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

H_1 : $b_1 \neq 0$ artinya, iklim kerja mempunyai pengaruh meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Bila $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, N-k-1)$, maka H_0 ditolak artinya iklim kerja mempunyai pengaruh signifikan meningkatkan kinerja

pegawai dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya iklim kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diketahui t_{hitung} sebesar 2,573. Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 54)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,670. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (2,573) > t_{tabel} (1,670)$, maka dapat disimpulkan H_1 diterima, artinya iklim kerja memiliki pengaruh signifikan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan iklim kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan meningkatkan kinerja pegawai, dimana faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai, dibandingkan dengan iklim kerja.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan dilakukan uji F. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikannya pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4409.196	2	2204.598	26.375	.000 ^b
	Residual	4513.681	54	83.587		
	Total	8922.877	56			

a. Predictors: (Constant), iklim_kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Prosedur dan kriteria penerimaan serta penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut :

a. Hipotesis :

H_0 : Tidak ada pengaruh yang nyata antara motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

H_1 : Ada pengaruh yang nyata antara motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Alfa (α) = 0,05; k (jumlah variabel yang dianalisis = 3); N = 54, maka berdasarkan F-tabel didapatkan nilai F-tabel 5 % ($2:54$) sebesar 3,17.

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 (hipotesis yang diajukan) ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka diketahui F_{hitung} sebesar 26,375 > F_{tabel} 3,17, sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan (nyata) meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis pertama dapat diterima.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)" maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang dengan nilai t-hitung sebesar 6,634 > t-tabel 1,670. (2) Iklim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang dengan nilai t-hitung sebesar 2,573 > t-tabel 1,670. (3) Motivasi kerja dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang dengan nilai F-hitung sebesar 26,375 > F_{tabel} 3,17.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith. 2002. *Human Behavior At Work, Organizational Behavior, Seventh Edition*. Mc.Graw Hill, Inc, New York.
- Gibson, J.L, Ivancevich, JM & Donnelly, J. H. 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi kedelapan. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan S P. Malayu, 2010. *Defenisi Kompensasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan kelima, Bumi Akasara, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa Erly Suandy. Buku 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Pertama, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Raharjo, S., P.D. Paramitha, dan M.M. Warso. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kompetensi Kerja Sebagai*

- Variabel *Intervening* Pada KUD Kabupaten Pati. *Journal of Management* 2(2).
- Siagian, Sondang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Stringer, R. 2004. Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect Uppet Sandle River. NJ Prentice Hall. Arizona.
- Sugiyono, 2012. Statistika Penelitian dan Aplikasi dengan SPSS. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarmie.2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol. 1, No. 2 : 116-126.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. CAPS, Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Rajawali Press. Jakarta.
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi : Teori dan Aplikasi Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.