

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MEGA Tbk. CABANG DENPASAR

**Oleh :
Luh Eka Astini**

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kelangsungan hidup dari setiap organisasi. Betapapun sempurnanya perencanaan dan pengawasan, apabila karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Ini mengandung pengertian bahwa pemanfaatan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan maka itu diperlukannya perhatian pada motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh responden yang digunakan adalah keseluruhan anggota populasi yaitu 40 karyawan PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar. Menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), analisis uji t dan analisis uji F. Berdasarkan hasil analisis, motivasi dan lingkungan kerja terbukti Secara parsial, motivasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari uji t dimana t-hitung yang dihasilkan motivasi 3,867 dan lingkungan kerja 4,214 lebih besar dari t- tabel 1,687 dan secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil F-test dimana F-hitung 12,342 lebih besar dari F-tabel 3,25. Kontribusi variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variasi kinerja karyawan sebesar 40 persen sedangkan sisanya 60 persen adalah kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara motivasi dan lingkungan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar sebaiknya manajemen menerapkan berbagai kebijakan motivasi dan lingkungan kerja dengan upaya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja lebih produktif. Pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuh-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

Persaingan dalam bidang perusahaan khususnya perbankan semakin tajam mengharuskan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja karyawan perbankan. PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar sebagai lokasi penelitian dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perbankan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

Pada tahun 2013 dan 2015 karyawan tidak mampu merealisasikan target laba usaha. Hal ini menunjukkan adanya masalah berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar. Adapun lingkungan kerja PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar sudah cukup memadai tetapi dalam observasinya yang dilakukan masih terdapat permasalahan mengenai lingkungan kerja seperti ada beberapa ruangan yang alat pendinginnya diperbaiki, sehingga dapat mengganggu kelancaran operasi tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar?
- 2) Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:143) pengertian “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya, menurut Samsuddin (2006:281) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut : “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Adapun indikator motivasi meliputi :

- a. Gaji yang diberikan oleh perusahaan
- b. Tunjangan perusahaan terhadap tenaga kerja
- c. Fasilitas yang diberikan perusahaan
- d. Penghargaan terhadap karyawan
- e. Kesempatan untuk berkembang

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”

Pengertian lain dari Sedarmayati (2001:1) mengemukakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Adapun indikator lingkungan kerja (X_2) meliputi :

- a. Kebersihan tempat kerja
- b. Penerangan dan pencahayaan yang memadai
- c. Suhu udara ditempat kerja
- d. Kelengkapan dan pengaturan fasilitas peralatan kerja
- e. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- f. Keamanan lingkungan kerja
- g. Hubungan dengan pimpinan dan dengan karyawan lain.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Definisi lain menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama period tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama” (Susilo Martoyo, 2000:91). Adapun indikator kinerja (Y) meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan
- b. Kemampuan dalam mengambil inisiatif
- c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- d. Kehadiran dan ketepatan waktu
- e. Kerjasama dengan rekan kerja

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar yang berlokasi di Jalan Teuku Umar No. 263 Denpasar.

Objek penelitian adalah persepsi karyawan PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif seperti jumlah karyawan dan data kuantitatif seperti gambaran umum perusahaan. Data primer yang digunakan seperti jawaban kuesioner dan data sekunder diperoleh dari dokumen dokumen.

Metode Penentuan Sampel

Penelitian menggunakan metode sensus dimana responden yang dijadikan sampel adalah 40 orang karyawan pada PT. Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar.

Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara serempak/ bersama-sama (Sugiyono, 2012:277). Dalam penelitian ini model regresi yang digunakan yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

2) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk dapat mengetahui jumlah presentase kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2010:224). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

3) Analisis uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi (b_1 dan b_2), apakah secara individual pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau diperoleh kebetulan (Sugiyono, 2012:249). Adapun rumus uji parsial adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{S(b_1)}$$

4) Analisis uji F (uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara serempak antara variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2012:257). Adapun rumus uji simultan adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar pada awal tahun 1989 bernama PT. Bank Karman yang dibuka di daerah Denpasar. Pada tahun 1992 PT Bank Karman berubah nama menjadi PT MEGA Bank dan pada tahun 2000 dilakukan perubahan nama menjadi PT Bank MEGA Tbk. berdasarkan SK Menteri Hukum & HAM Nomor : C-03043 HT.01.04-TH.2007 pada tanggal 13 November 2007. Dari tahun 1989 sampai tahun 2015 berkembang dan memiliki 7 kantor tersebar di Bali antaranya :

- 1) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Utama Denpasar, Jalan Teuku Umar No. 263.
- 2) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Pembantu Denpasar, Jalan Gatot Subroto Tengah 296 C
- 3) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Pembantu Denpasar Seminyak, Jalan Raya Basangkasa No. 10.
- 4) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Pembantu Denpasar Thamrin, Jalan Thamrin No. 45.
- 5) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Pembantu Denpasar, Transmart Sunset Road, Carrefour Denpasar Sunset Road Unit GF 06 & 07 Jl. Gelogor Carik No. 134X, Br. Gelogor Carik
- 6) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Pembantu Kuta, Jalan Kalianget No. 7.

- 7) PT. Bank MEGA Tbk. Kantor Cabang Pembantu Ubud, Jalan Raya Ubud, Desa Kutur No. 115

PEMBAHASAN

Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis uji parsial dan uji F untuk menguji koefisien regresi (uji satu sisi yaitu sisi kanan). Analisis statistik tersebut diolah dengan bantuan komputer, program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21.

Tabel 1 Rangkuman Hasil Analisis Statistik Antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21

| Variabel | | Koefisien Regresi (B) | t _{hitung} | Sig. | Keterangan |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------|-------|------------|
| Terikat | Bebas | | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Constant | 17,284 | | | |
| | Motivasi (X1) | 0,322 | 3,867 | 0,000 | Signifikan |
| | Lingkungan Kerja (X2) | 0,271 | 4,214 | 0,000 | Signifikan |
| R | = 17,284 | | | | |
| R Square | =0,400 | | | | |
| Adjusted R Square | =0,368 | | | | |
| T _{tabel} | =1,689 | | | | |
| F _{hitung} | =12,342 | | | | |
| F _{tabel} | =3,25 | | | | |
| Sig. F | =0,000 | | | | |
| α | =0,05 | | | | |
| N | =40 | | | | |

Sumber : Data diolah, 2016

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh antara motivasi(X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi linear berganda adalah : $Y = 17,284 + 0,322X_1 + 0,271X_2$. Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$a = 17,284$ artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi dan lingkungan kerja (variabel bebas), maka nilai kinerja karyawan sebesar 17,284 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.

$b_1 = 0,322$ artinya setiap penambahan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,322.

$b_2 = 0,271$ artinya setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,271.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui jumlah presentase kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena besarnya $R^2 = 0,400$, maka besarnya koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ atau $0,400 \times 100\% = 40\%$. Ini berarti koefisien determinasi sebesar 40%, berarti bahwa sebesar 40% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja, sisanya sebesar $100\% - 40\% = 60\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada kesempatan ini.

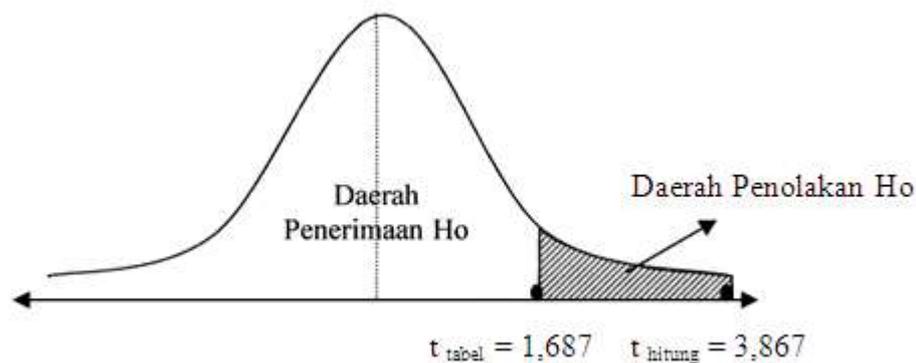
3) Uji t (uji parsial)

Untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

Pengujian koefisien regresi motivasi (b_1) sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan $\beta_1 > 0$, maka digunakan uji satu sisi yaitu sisi kanan dengan $t (\alpha; n-k-1)$. Dalam pengujian ini menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,005$) dan derajat kebebasan: $n-k-1 = 44-2-1 = 37$, sehingga besarnya t -tabel yang dicari adalah $t (0,05; 37)$ pada Tabel t dalam lampiran 7, dengan hasil akhir sebesar 1,687. Sedangkan besarnya $t_{1\text{-hitung}}$ berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21 pada Tabel 1 sebesar 3,867.

Apabila digambarkan antara nilai t_{tabel} dengan $t_{1\text{-hitung}}$ dalam kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat terlihat seperti pada Gambar 1 berikut ini :

Gambar 1 Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

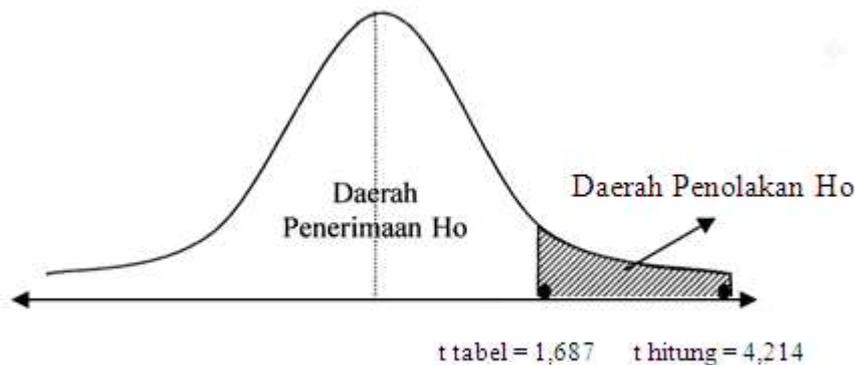


Berdasarkan Gambar 1, diperoleh $t_{1\text{-hitung}} = 3,867$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,687$, ternyata nilai $t_{\text{-hitung}}$ lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ dan $t_{\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi taraf $\alpha = 5\%$ secara parsial motivasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk. Cabang Denpasar, maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, ini berarti peningkatan motivasi secara parsial dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b_2) sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan $\beta_2 > 0$, maka digunakan uji satu sisi yaitu sisi kanan dengan $t(\alpha; n-k-1)$. Dalam pengujian ini menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,005$) dan derajat kebebasan: $n-k-1 = 44-2-1 = 37$, sehingga besarnya $t_{\text{-tabel}}$ yang dicari adalah $t(0,05; 37)$ pada Tabel t dalam lampiran 7, dengan hasil akhir sebesar 1,687. Sedangkan besarnya $t_{2\text{-hitung}}$ berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21 pada Tabel 1 sebesar 4,214.

Apabila digambarkan antara nilai t_{tabel} dengan $t_{2\text{-hitung}}$ dalam kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat terlihat seperti pada Gambar 2 berikut ini :

Gambar 2 Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)



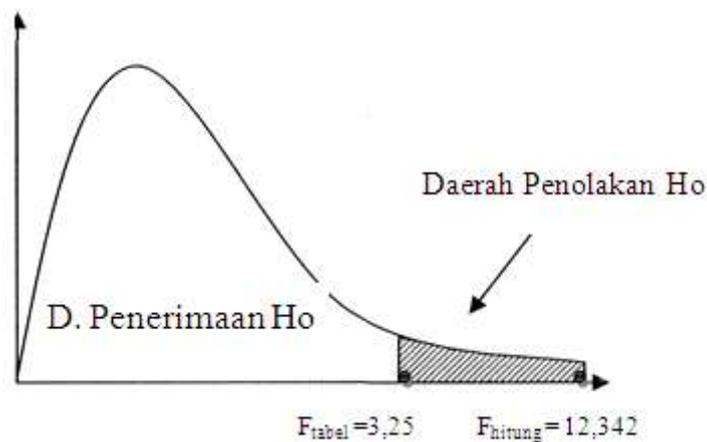
Berdasarkan gambar 2, diperoleh $t_{\text{hitung}} = 4,214$ dibandingkan dengan nilai $t_{\text{tabel}} = 1,687$, ternyata nilai $t_{\text{-hitung}}$ lebih besar dari nilai $t_{\text{-tabel}}$ dan $t_{\text{-hitung}}$ berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi pada taraf $\alpha = 5\%$ secara parsial lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar, maka hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, ini berarti peningkatan skor lingkungan kerja secara parsial dapat meningkatkan skor kinerja karyawan.

4) Uji F (uji simultan)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas motivasi (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan $\beta_1; \beta_2 > 0$ dalam pengujian ini digunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), derajat bebas pembilang : $k=2$ dan derajat penyebut : $n-k-1= 40-2-1=37$, sehingga besarnya F -tabel yang dicari adalah $F_{0,05(2;37)}$ pada Tabel F dalam lampiran 6, dengan hasil akhir sebesar 3,25. Sedangkan besarnya F_{hitung} berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 21 pada Tabel 1 sebesar 12,342.

Apabila digambarkan antara nilai F_{tabel} dan F_{hitung} dalam kurva penerimaan atau penolakan hipotesis, dapat terlihat seperti pada Gambar 3 berikut ini :

Gambar 3 Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F



Berdasarkan gambar 3, diperoleh $F_{hitung} = 12,342$ dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = 3,25$, ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 . Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, jika pada taraf $\alpha = 5\%$ secara simultan motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar, maka berarti hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya, pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji t, diperoleh $t_{1\text{-hitung}} = 3,867 > t_{\text{tabel}} = 1,682$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan $t_{2\text{-hitung}} = 4,214 > t_{\text{tabel}} = 1,682$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar. Ditunjukkan oleh hasil uji F diperoleh $F_{\text{hitung}} = 12,342 > F_{\text{tabel}} = 3,25$ terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ berarti motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran – saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut :

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank MEGA Tbk Cabang Denpasar, sebaiknya manajemen menerapkan berbagai kebijakan motivasi dan lingkungan kerja dengan upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tambahan tunjangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan Malayu S.P. 2001. *Sumber Daya Manusia. Cet. Ke-4*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito Alex S. 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ed. Ghalia Indonesia
- Samsuddin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Sugaiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta: Bandung