

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN-PERUSAHAAN DAERAH PROVINSI PAPUA

Ferdinand Risamasu

Dosen Fakultas Ekonomi UNCEN Jayapura

ABSTRACT

This research is describe about the relation of variables affected to employees performance at regional companies. This study aims to know and analyze the development of human resources theory which related with compensation effect of social insurance, work environment, relation among employees, work culture, and work motivation toward employees performance. Furthermore, the aspect discussed in this research was how far the policy have taken by manager of company and regional government of Papua Province as owner company. This research was used the instrument of Simultaneous Equation Model (SEM) Analysis through econometric equation, so the results of this research indicated that : compensation positive affect, however it was not significant to work culture. While the variable of work motivation, compensation has positive effect and significant. Other variables have positive effect but not significant to the work culture and work motivation namely: social insurance, work environment, and the relation among employees. The competency variable has positive effect but not significant to work culture. While the competency work motivation variable has positive effect and significant. Furthermore, work culture variable has positive effect significant to work motivation and employees performance. The last variable which has positive effect and significant to work performance was work motivation variable.

Key words: Human resource, work culture, compensation, social insurance, work motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bagi perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset yang harus dijaga dan diperlihara, maka sudah tentu sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas dan kemampuan adaptasi manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut yaitu, karyawan. Dengan peranan yang begitu penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada organisasi saat ini. Atau dengan kata lain, karena teknologi, financing, markets dan faktor-faktor diferensiasi yang penting dalam industri adalah

bagaimana para karyawan memahami bidang tugasnya (preffer (1989).

Sebagai provinsi yang mendapat mandat untuk mengatur dirinya sendiri oleh Pemerintah Pusat berdasarkan UU No. 21 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, maka Pemda Provinsi papua berusaha mengejar ketertinggalannya dibanding Provinsi lainnya di Indonesia. Wujud itu dapat dilihat dari berbagai usaha perusahaan daerah dalam melaksanakan pembangunan di Provinsi Papua dalam berbagai bidang, terutama pembangunan di bidang ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi tersebut, salah satu sektor ekonomi yang cukup mendapat perhatian adalah pengembangan usaha yang dikelola perusahaan daerah yaitu: Bank Papua,

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan Perusahaan Daerah Irian Bhakti (PD Irian Bhakti). Ketiga perusahaan tersebut memiliki Misi tersendiri dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat di Provinsi Papua melalui peran sosial yang dimilikinya, misalnya PDAM dalam menjalankan usahanya diharapkan memperoleh laba. Akan tetapi tidak dapat mengabaikan fungsi sosial untuk melayani masyarakat dalam hal pemenuhan kebutuhan air bersih. Kemandirian perusahaan seharusnya makin mantap dan kokoh ketika ditunjang oleh peraturan-peraturan pemerintah maupun undang-undang yang mengarah pada Otonomi Daerah. Dengan lahirnya UU No. 22 dan 25 tahun 2000 yang kemudian berubah menjadi UU No. 32 dan 33 tahun 2000, maka Provinsi Papua diberikan wewenang untuk mengatur pembangunan di segala segi, baik dari segi penggunaan dana, sumber daya alam secara efisien, peningkatan produktifitas penduduk dan kewenangan pengelolaan keuangan daerah. Hal ini dilaksanakan untuk meningkatkan serta menghasilkan pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan dan penyediaan lapangan kerja.

Untuk memperbesar pendapatan daerah, maka selain bersumber dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) juga diharapkan bersumber dari keuntungan perusahaan-perusahaan daerah di Provinsi Papua yaitu : PT. Bank Papua, PD. Irian Bhakti, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Itula sebabnya dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan-perusahaan daerah tersebut tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, berikut ini dapat

dilihat beberapa indikator kinerja masing-masing perusahaan daerah tersebut:

Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang yang mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah di Provinsi Papua, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Budaya Kerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua
3. Apakah Jaminan sosial berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua
4. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua.
7. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
8. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.

9. Apakah Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
10. Apakah Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
11. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
12. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
13. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
6. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua.
7. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
8. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
9. Untuk mengetahui apakah Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap Budaya Kerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua
3. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua
4. Untuk mengetahui apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua
5. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
6. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua.
7. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
8. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
9. Untuk mengetahui apakah Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
10. Untuk mengetahui apakah Hubungan antar Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
11. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
12. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan Perusahaan-Perusahaan Daerah Provinsi Papua.
13. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.
14. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Budaya Kerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.

terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan-perusahaan Daerah Provinsi Papua.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan definisi kinerja pada landasan teori, maka sebagai variabel dependent dalam penelitian ini, kinerja yang mempunyai indikator sebagai berikut : 1) Tingkat produktivitas karyawan, 2) Pengetahuan teknis dan kemampuan mengatur seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, 3) Kemampuan seorang karyawan untuk berkomunikasi, bekerja sama, memanfaatkan waktu yang tersedia, selalu hadir dalam rapat dan menyampaikan pesan, 4) Kemampuan karyawan untuk membuat perencanaan, mengetahui standar mutu yang diisyaratkan, punya minat memperbaiki diri kepemimpinan, 5) Kemampuan karyawan mengantisipasi perubahan sistem, mengetahui kualitas dan keandalan pekerjaannya, 6) Kujukuran insentif, ketidak tergantungan kepada orang lain. PT. Bank Papua, PD. Irian Bhakti dan PD. Air Minum sebagai suatu sistem tidak dapat terlepas dari lingkungannya, baik bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Pembangunan manusia sebagai sumber daya pembangunan menekankan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja, disiplin kerja, memiliki kemampuan, memanfaatkan waktu, mengembangkan dan mempelajari ilmu pengetahuan dan teknologi, berwawasan lingkungan serta kemampuan manajerial. Untuk itu peningkatan SDM, Potensi, Inisiatif dan daya kreatif setiap karyawan pada industri dimaksud seyogyanya

dikembangkan dalam batas-batas yang tidak merugikan kepentingan umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, yaitu penelitian yang memiliki sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat menjaring data pokok. Pada lazimnya yang menjadi unit analisis dalam suatu penelitian survey adalah individu, Demikian juga penelitian ini. Oleh karena itu unit analisisnya adalah karyawan pada perusahaan daerah di Provinsi Papua. Penelitian survey ini dilakukan dengan maksud memberi penjelasan (explanatory atau confirmatory) yakni memberikan penjelasan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian dilakukan di Provinsi Papua terhadap perusahaan daerah yang terdiri dari PT. Bank Papua, PD. Air Minum dan PD. Irian Bhakti. Lokasi penelitian akan dilakukan di Kabupaten dan Kota Jayapura, selaku Ibu Kota Provinsi Papua.

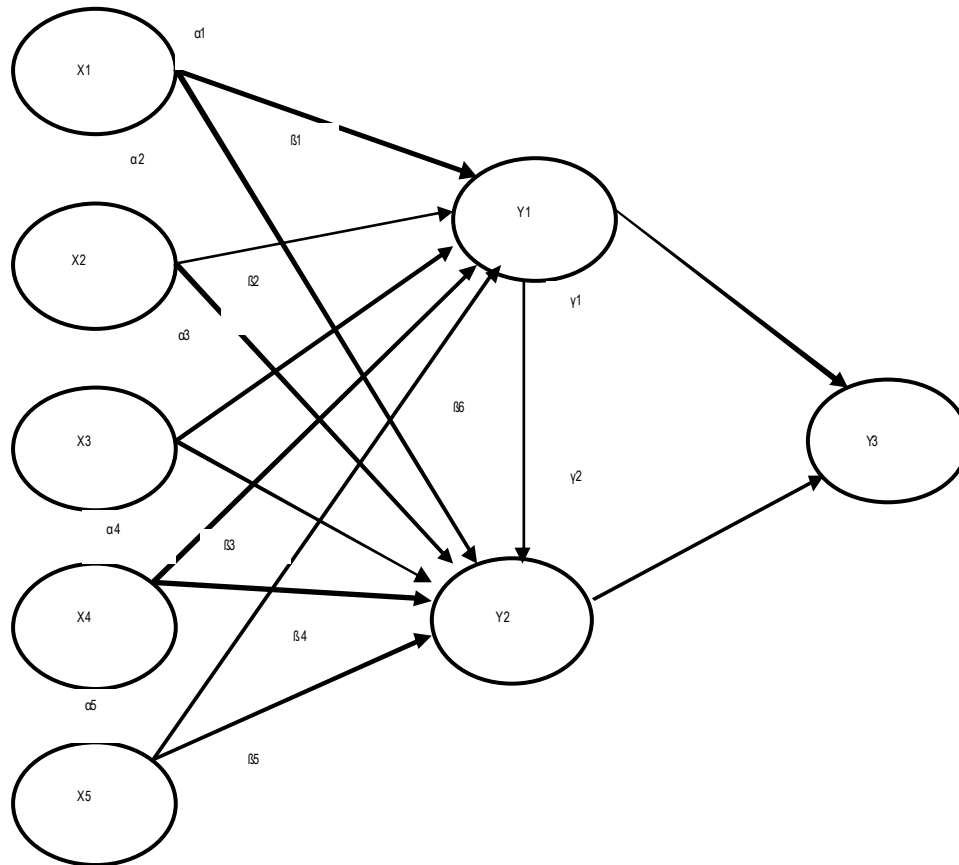
Total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 responden yang terdiri dari Bank Papua sebanyak 91, PDAM sebanyak 39 dan PD Irian Bhakti : 30 responden dari 1254 populasi karyawan perusahaan-perusahaan daerah.

Teknik Analisa Data

Besarnya pengaruh langsung diperoleh dari nilai regression weight atau direct effects, besarnya pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai indirect effects dan besarnya total pengaruh diperoleh dari total effects. Hasil analisis pengaruh tersebut selanjutnya diberikan interpretasi dan

kaitan dengan teori atau hasil penelitian sebelumnya.

Adapun simbol dan model structural equation modeling dapat dilihat pada uraian berikut ini.



Gambar : Model kerangka analisis hubungan kompensasi karyawan (X1) , Jamina sosial (X2), lingkungan kerja (X3), interaksi karyawan (X4), kompetensi karyawan (X5), budaya Kerja (Y1), motivasi kerja (Y2) dan kinerja karyawan (Y3)

HASIL ANALISIS

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah sampel berdasarkan jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	107	66.9	66.9	66.9
perempuan	53	33.1	33.1	100.0
Total	160	100.0	100.0	

2. Tingkat pendidikan formal

Tabel 2. Tingkat pendidikan responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTP	7	4.4	4.4	4.4
SLTA	33	20.6	20.6	25.0
Diploma	20	12.5	12.5	37.5
S1	86	53.8	53.8	91.3
S2	14	8.8	8.8	100.0
Total	160	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Model SEM maka disusunlah besarnya pengaruh dan signifikansi pengaruh variabel bebas

terhadap variabel tak bebas sebagaimana tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Nilai loading faktor dan signifikansi hubungan antar variabel

No	Variabel bebas	Variabel tak bebas	(λ)	CR	P	Keterangan
1	Kompensasi	budaya kerja	0,118	0,851	0,395	Tdk signifikan
2	Kompensasi	Motivasi kerja	0,297	2,417	0,016	Signifikan**
3	Jaminan sosial	budaya kerja	0,111	2,923	0,356	Tdk Signifikan
4	Jaminan sosial	Motivasi kerja	0,017	0,165	0,869	Tdk signifikan
5	Lingkungan Kerja	budaya kerja	0,015	0,128	0,898	Tdk signifikan
6	Lingkungan Kerja	Motivasi kerja	0,078	0,812	0,417	Tdk signifikan
7	Hubungan antar karyawan	Budaya kerja	0,181	1,299	0,194	Tdk signifikan
8	Hubungan antar karyawan	Motivasi kerja	0,091	0,817	0,414	Tdk signifikan
9	Kompetensi	budaya kerja	0,128	1,211	0,226	Tdk signifikan
10	Kompetensi	Motivasi kerja	0,218	2,359	0,018	Signifikan**
11	budaya kerja	Motivasi kerja	0,298	3,549	0,000	Signifikan***
12	budaya kerja	Kinerja karyawan	0,336	3,328	0,000	Signifikan***
13	Motivasi kerja	Kinerja karyawan	0,408	4,000	0,000	Signifikan***

Keterangan:

** signifikan pada tingkat signifikansi 5 %

*** signifikan pada tingkat signifikansi 1 %

Berdasarkan gambar di atas diperoleh model matematik dalam bentuk structural equation modeling (SEM) berikut ini.

$$Y_1 = 0,118X_1 + 0,111X_2 + 0,015X_3 + 0,181X_4 + 0,128X_5$$

$$Y_2 = 0,297X_1 + 0,017X_2 + 0,078X_3 + 0,091X_4 + 0,218X_5 + 0,298Y_1$$

$$Y_3 = 0,336Y_1 + 0,408Y_2$$

Keterangan: X1 = Kompensasi
 X2 = Jaminan sosial
 X3 = Lingkungan Kerja
 X4 = Hubungan Antar Karyawan
 X5 = Kompetensi
 Y1 = Budaya kerja
 Y2 = Motivasi kerja
 Y3 = Kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar di atas, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap budaya kerja
2. Kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja
3. Jaminan sosial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap budaya kerja
4. Jaminan sosial berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja
5. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap budaya kerja
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja
7. Hubungan antar karyawan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap budaya kerja
8. Hubungan antar karyawan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja
9. Kompetensi berpengaruh positif

tapi tidak signifikan terhadap budaya kerja

10. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
11. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
12. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Analisis Besarnya Pengaruh Antar Variabel

Besarnya Pengaruh Langsung (direct effect)

Besarnya pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 4.33. yang selanjutnya diuraikan berikut ini:

- a. Pengaruh langsung kompensasi terhadap budaya kerja sebesar 0,118
- b. Pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja 0,297
- c. Pengaruh langsung jaminan sosial terhadap budaya kerja 0,111

- d. Pengaruh langsung jaminan sosial terhadap motivasi kerja 0,017
- e. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap budaya kerja 0,015
- f. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 0,078
- g. Pengaruh langsung hubungan antar karyawan terhadap budaya kerja 0,181
- h. Pengaruh langsung hubungan antar karyawan terhadap motivasi kerja 0,091
- i. Pengaruh langsung kompetensi terhadap budaya kerja 0,128
- j. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja 0,218
- k. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap motivasi kerja 0,298
- l. Pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan 0,336
- m. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,408

Besarnya Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya melalui variabel antara (intervening variable). Adapun besarnya pengaruh tidak langsung tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

- a. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,035 melalui budaya kerja
- b. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,175 melalui budaya kerja dan motivasi kerja
- c. Pengaruh tidak langsung jaminan sosial terhadap motivasi kerja sebesar 0,033 melalui budaya kerja

- d. Pengaruh tidak langsung jaminan sosial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,058 melalui budaya kerja dan motivasi kerja
- e. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,004 melalui budaya kerja
- f. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,038 melalui budaya kerja dan motivasi kerja
- g. Pengaruh tidak langsung hubungan antar karyawan terhadap motivasi kerja sebesar 0,054 melalui budaya kerja
- h. Pengaruh tidak langsung hubungan antar karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,120 melalui budaya kerja dan motivasi kerja
- i. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap motivasi kerja sebesar 0,038 melalui budaya kerja
- j. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,147 melalui budaya kerja dan motivasi kerja
- k. Pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,122 melalui motivasi kerja.

Besarnya Total Pengaruh (totaleffects)

Total pengaruh adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Adapun total pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

- a. Total pengaruh kompensasi terhadap budaya kerja sebesar 0,118 (sama dengan pengaruh langsung)

- b. Total pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja 0,297 (sama dengan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung)
- c. Total pengaruh jaminan sosial terhadap budaya kerja 0,111 (sama dengan pengaruh langsung)
- d. Total pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi kerja 0,017 (sama dengan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung)
- e. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya kerja 0,015 (sama dengan pengaruh langsung)
- f. Total pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja 0,078 (sama dengan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung)
- g. Total pengaruh hubungan antar karyawan terhadap budaya kerja 0,181 (sama dengan pengaruh langsung)
- h. Total pengaruh hubungan antar karyawan terhadap motivasi kerja 0,091 (sama dengan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung)
- i. Total pengaruh kompetensi terhadap budaya kerja 0,128 (sama dengan pengaruh langsung)
- j. Total pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja 0,218 (sama dengan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung)
- k. Total pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja 0,298 (sama dengan pengaruh langsung)
- l. Total pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan 0,336 (sama dengan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung)

- m. Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,408 (sama dengan pengaruh langsung)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan paembahasan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah Provinsi Papua, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap budaya kerja, yang berarti bahwa hipotesis pertama yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan mampu meningkatkan budaya kerja karyawan.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, yang berarti bahwa hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Jaminan sosial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap budaya kerja, yang berarti bahwa hipotesis ke tiga diterima. Hasil ini menunjukkan jaminan sosial berupa tujangan hari tua, perumahan dan kesehatan yang diterima karyawan mampu meningkatkan budaya kerja karyawan.
4. Jaminan sosial mempunyai pengaruh positif namun tidak

- signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa hipotesis ke empat diterima. Dengan demikian, faktor motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang oleh jaminan sosial yang memadai bagi karyawan.
5. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap budaya kerja, yang berarti bahwa hipotesis ke lima diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis dapat dan mampu meningkatkan budaya kerja karyawan.
 6. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa hipotesis ke enam diterima. Hal ini berarti faktor lingkungan kerja karyawan yang kondusif dan harmonis juga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 7. Hubungan antar karyawan mempunyai pengaruh terhadap budaya kerja, yang berarti bahwa hipotesis ke tujuh diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan hubungan antar karyawan yang harmonis akan meningkatkan budaya kerja karyawan.
 8. Tingkat pengaruh faktor hubungan antar karyawan terhadap motivasi adalah positif, berarti hipotesis ke delapan dalam penelitian ini diterima. Implikasinya bahwa apabila hubungan antar karyawan yang baik dan harmonis akan motivasi karyawan.
 9. Faktor kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap budaya kerja, berarti hipotesis ke sembilan dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompetensi yang mapan yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan budaya kerja karyawan.
 10. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti hipotesis ke sepuluh dalam penelitian ini diterima. Implikasinya adalah, dengan tingginya tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
 11. Pengaruh faktor budaya kerja terhadap motivasi kerja berdasarkan hasil analisis adalah positif dan signifikan sehingga hipotesis ke sebelas dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor budaya kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
 12. Pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja adalah positif dan signifikan, hal ini berarti hipotesis kedua belas dalam penelitian ini diterima. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka faktor budaya kerja yang sudah berjalan selama ini dipertahankan bahkan kalau boleh ditingkatkan.
 13. Pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, artinya bahwa hipotesis ke tiga belas dalam penelitian ini diterima. Implikasinya bahwa dengan tingginya motivasi kerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dikemukakan beberapa yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen perusahaan dan kepada Pemerintah Daerah Provinsi Papua dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah di Provinsi Papua adalah sebagai berikut : “Dalam rangka meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Papua dengan melibatkan atau mengikutsertakan keuntungan yang diperoleh Perusahaan-perusahaan daerah sebagai salah satu sumber pendapatan, maka disarankan kepada Pemerintah Provinsi Papua dan Manajemen Perusahaan-perusahaan Daerah agar memperhatikan pengembangan SDM yang dimiliki. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bahwa faktor Kompensasi, Jaminan Sosial, Lingkungan Kerja, Hubungan antar Karyawan dan Kompetensi yang dimiliki perusahaan seluruhnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan-perusahaan daerah. Oleh sebab dalam membuat dan menentukan kebijakan, maka harus memperhitungkan dan memperhatikan faktor : Kompensasi yang diterima karyawan, Jaminan sosial, Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar karyawan yang selama ini sudah terbina agar tetap dijaga dan dipelihara, tingkatkan terus komoetensi yang dimiliki karyawan, budaya kerja karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini harus dilakukan agar peran serta perusahaan-perusahaan daerah diprovinsi papua mampu berperan aktif dalam pembangunan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. A. Hand Book of Human Resource Management, Terjemahan oleh Sofyan Cikmat 2000, PT. Gramedia, Jakarta
- Ancok, Jamaluddin, Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian, Metode Penelitian Survei, Editor Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Edisi Revisi, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1989.
- Anonymous, Job Satisfaction Helps Reduce Claims, Accopational Hazards (OHA) Journal, ISSN 0029-7909, Vol. 58, Iss, 2 Feb,1996, p, 69
- Arikunto, Suharsimi, 1992. Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik), Edisi Revisi II, Rineka Cipta, Jakarta
- Bebchuk, Lucian Arye, Jesse M. Fried. 2004. Stealth Compensation Via Retement Benefits. <http://www.law.harvard.edu/programs/olin-center>
- Christopher Ryan, “Employee Retension: What Can the Benefits Profesional Do?” Employee Benefits Journal, Desember 2002
- Cooper, Donald R. And R. William Emory, Business Research Methods, Richard D. Irwin Inc. 1955, Fifth Edition, terjemahan Ellen G. Sitompul, dkk, Jilid I, Cetakan I, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1996.
- Devis Keith and Newsstrom, John W. 1996, Human Behavior at Work Organization Behavior 8th edition, singapore: Mc. Graw Hill Book Company.

- Dobbins, Gregori H. Robert L. Cardy, Stephanie J. Platz-Vieno., "A Contingency Approach to Appraisal Satisfaction; An Initial Investigation of The Joint Effects of Organizational Variables and Appraisal Characteristic", Journal of Management, ISSN: 619-632 Vol. 16 No. 3, (1990).
- Faustino C. Gomes, 2002 Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gibson, Christopher, Michael Woolcock. 2005. Empowerment and Local Level Conflict Mediation in Indonesia: A Comparative Analysis of Concepts, Measures, and Project Efficacy.
christopherlgibson@gmail.com,
mwoolcock@worldbank.org
- Gice, Jon, The Relationship Between Job Satisfaction and Workers Compensation Claims, CPCU Journals, (1997)
- Johnson, S.T, (1993), Work teams: What's ahead in work design and rewards management. Compensation and Benefits Review