

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional I Bandung**

Effect of Leadership Style and Non Physical Work Environment on Employee Work Motivation In Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (Pp Paudni) Regional I Bandung

<sup>1</sup>Muhammad Ikhsan Firdaus, <sup>2</sup>Sri Suwarsi

<sup>1,2</sup>*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>ikhsanfirdaus28@gmail.com*

**Abstract.** This thesis research was conducted to learn about the Leadership Style and Non Physical Work Environment for Employee Motivation in PP. PAUDNI Regional I Bandung. The type of research used is descriptive and verivative research which is a study conducted on large or small participants but the data studied is from data samples taken by the population. Respond to this research on companies in PP. Bandung PAUDNI Regional I which was taken by 53 people. The independent variables studied in this study were Leadership Style (X1), Non-Physical Work Environment (X2) and Work Motivation (Y). Data collection is done by library research and field research. The results of this study conclude that: 1) the level of leadership style in PP. Bandung Regional I PAUDNI is included in the category of Very Good 2) level of non-physical work environment in PP. PAUDNI Regional I Bandung referred to category less 3) motivation level of work in PP. PAUDNI Regional I Bandung referred to category less 4) leadership style and non physical work environment with a positive simultan and significant towards work motivation.

**Keywords:** Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Work Motivation

**Abstrak.** Penelitian skripsi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PP. PAUDNI Regional I Bandung. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verivikatif yang merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari yaitu dari data sampel yang diambil populasi. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan pada PP. PAUDNI Regional I Bandung yang berjumlah 53 orang. Variabel bebas yang dikaji pada penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Motivasi Kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) tingkat gaya kepemimpinan di PP. PAUDNI Regional I Bandung termasuk ke dalam kategori Sangat Baik 2) tingkat lingkungan kerja non fisik di PP. PAUDNI Regional I Bandung termaksud kategori kurang 3) tingkat motivasi kerja di PP. PAUDNI Regional I Bandung termaksud kategori kurang 4) tingkat gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi Kerja

### **A. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa manusia selalu berperan penting dan berkaitan dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi karena menjadi penentu terwujudnya tujuan organisasi. tujuan tersebut tidak mungkin tercapai apabila sumber daya manusia didalamnya tidak memiliki pandangan dan tujuan yang sama. Dalam mengatur seseorang atau

karyawan terkadang sulit karena setiap orang memiliki akal dan perasaan yang berbeda serta status sosial dan latar belakang yang berbeda (Ilham;2012) . Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu mengelola dan mengarahkan sumber daya manusia serta memberikan motivasi dengan baik, hingga mampu memenuhi kebutuhan sesuai dengan harapan organisasi.

Permasalahan dalam mengelola

SDM akan selalu dirasakan oleh setiap organisasi. Hal ini dirasakan pula oleh instansi yang bergerak dibawah naungan pemerintah yaitu Pusat Pengembangan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional 1 Bandung. Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Provinsi Jabar merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan dibidang Pengembangan Pendidikan.

Untuk mewujudkannya dibutuhkan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan. Motivasi menurut Darmawan (2013:81) adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan, serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota. Salah satu indikator dari motivasi adalah tingkat harapan, satunya tercermin dari tingkat harapan kerja dari pegawai. Menurut Vroom dalam Sutrisno (2009:141) Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Adapun harapan ada dua yaitu harapan positif dan harapan negatif, dimana harapan positif adalah keyakinan suatu hasil yang baik akan muncul dari suatu tindakan, sedangkan harapan negatif adalah keyakinan bahwa tidak akan ada hasil baik dari suatu tindakan tertentu.

Bagi sebuah instansi, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi peningkatan motivasi karyawan seperti yang di kemukakan oleh Rivai (2008:2) Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain. Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi.

Selain dari gaya kepemimpinan, maka terdapat variabel lain yaitu lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009:23) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja sehingga beberapa karyawan menyatakan kurang bisa menuangkan aspirasinya karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, ataupun hubungan dengan bawahan sedangkan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja dianggap salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional I Bandung”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb:

1. Gaya Kepemimpinan pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP PAUDNI) Regional I Bandung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik pada Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini (PP

- PAUDNI) Regional I Bandung.
- Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.
  - Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII Bandung.

## B. Landasan Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Goleman (2007:411) adalah pemimpin yang tidak hanya menganut satu gaya kepemimpinan saja, tetapi mereka yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dan mampu memakai tiap gaya sesuai situasi, dan kebutuhan.

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

## Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Duane P. Schultz dalam Mangkunegara dan Prabu (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

## Motivasi Kerja

Menurut Vroom dalam Sutrisno (2009:141), motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang

bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (Method Succesive Interval). Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka akan didapat output sebagai berikut :

**Tabel 1.** Koefisien Regresi Dan Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.663	.646	.56837

- Predictors: (Constant), X1,Gaya\_Kepemimpinan
- Dependent Variable: MKK

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan motivasi kerja karyawan (Y)

sebesar  $r = 0,762$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ). Jika diinterpretasikan, artinya maka eratnya korelasi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) adalah  $0,762$  yaitu kuat, karena berkisar  $0,60 - 0,799$  dilihat dari teori yang dikemukakan Sugiyono (2010).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Square yang dihasilkan sebesar  $0,663$ . Ini membuktikan bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan nilai sebesar  $0,663$  atau sebesar  $66,3\%$  diperoleh dari hasil  $(r^2 \times 100\% = 0,663 \times 100\% = 66,3\%)$ , artinya variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar  $66,3\%$ , sedangkan sisanya  $33,7\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 2.** Koefisien Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	3.660	.458		7.993	.000
X1	.762	.147	.762	3.150	.003

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut dapat juga dapat dilihat bahwa konstanta sebesar  $3.660$  berarti jika untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai nol, maka nilai motivasi kerja karyawan sebesar  $3.660$  satuan.

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai positif sebesar  $0,762$  hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan variabel gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap

meningkatnya nilai motivasi kerja karyawan. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis 1 : Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.**

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- $H_0: r^2_{X_1Y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.
- $H_a: r^2_{X_1Y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuesioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui transformasi data dengan MSI (Method Successive Interval). Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program SPSS 16.0 maka akan didapat output yang sebagai berikut.

**Tabel 3.** Koefisien Regresi Dan Korelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620*	.714	.705	.61670

- a. Predictors: (Constant), LKNF
- b. Dependent Variable: MKK

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi lingkungan kerja non fisik (X2) dengan motivasi kerja karyawan (Y) sebesar  $r = 0.620$ , ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Jika diinterpretasikan, artinya maka eratnya korelasi lingkungan kerja non fisik (X2) dengan motivasi kerja karyawan (Y) adalah  $0,620$  yaitu kuat, karena berkisar  $0,60 - 0,799$  dilihat dari teori yang dikemukakan Sugiyono (2010).

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa R Square yang dihasilkan sebesar  $0,714$ . Ini membuktikan bahwa pengaruh yang diberikan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar  $0,714$  atau sebesar  $71,4\%$  diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,714 \times 100\% = 71,4\%$ ), artinya variabel motivasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar  $71,4\%$ , sedangkan sisanya  $28,6\%$  dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.** Koefisien Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1_((Constant)	1.782	.534		3.338	.002
LKNF	.209	.242	.620	2.865	.000

a. Dependent Variable: Lingkungan\_kerja\_non\_fisik

Dari tabel tersebut dapat juga dapat dilihat bahwa konstanta sebesar  $1,782$  berarti jika untuk variabel lingkungan kerja non fisik bernilai nol, maka nilai motivasi kerja karyawan sebesar  $1,782$  satuan.

Variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) memiliki nilai positif sebesar  $0,209$ , hal ini menyatakan setiap meningkat  $1$  satuan variabel lingkungan kerja non fisik akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai motivasi kerja karyawan.

Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka seharusnya semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja karyawan.**

Dari hipotesis satu tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho:  $r^2_{X_1Y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.
- Ha:  $r^2_{X_1Y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.

**Tabel 5.** Koefisien Regresi Dan Korelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 <sup>a</sup>	.379	.346	.56850

a.Predictors: (Constant), X1, X2  
b.Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,379 atau 37,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 37,9% artinya rendah. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 37,9% = 62,1% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Dari hipotesis tiga tersebut disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ho:  $r^2_{x_1x_2y} = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.
- Ha:  $r^2_{x_1x_2y} \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan.

Hasil *F*hitung dibandingkan dengan *F*tabel dengan kriteria:

1. Tolak Ho jika *F*hitung > *F*tabel pada alpha 5% untuk koefisien positif
2. Tolak Ho jika *F*hitung < *F*tabel pada alpha 5% untuk koefisien negatif
3. Tolak Ho jika nilai *F*-sign <  $\alpha$  0,05.

**Tabel 6.** Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.521	2	1.761	5.448	.007 <sup>b</sup>
	Residual	16.159	50	.323		
	Total	19.681	52			

a. Predictors: (Constant), LKNF, GK

b. Dependent Variable: MKK

**Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja karyawan**

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai *F*hitung dengan *df*1= 2 dan *df*2= 50 adalah 5,448 dengan signifikansi = 0,007. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,007 dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka 0,007 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan *F*hitung = 5,448 > *F*tabel = 2.50 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan.

**D. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja karyawan di PP PAUDNI Regional I Bandung baik secara deskriptif dan verifikatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di PP PAUDNI Regional I Bandung diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada dimensi visioner dan memerintah memiliki kategori yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa pemimpin pusat PP PAUDNI Regional I Bandung telah mampu memenuhi gaya kepemimpinan visioner dan memerintah yang baik sesuai dengan indikator pada dimensi visioner dan memerintah, yaitu dari dimensi visioner adalah

Profesionalitas pemimpin dalam merumuskan visi dan mengelola organisasi dan Tingkat kepercayaan karyawan pada pemimpin dalam merealisasikan visi yang telah ditetapkan, serta dari dimensi memerintah, yaitu Tingkat otoritas pemimpin dalam menentukan kebijakan dan Tingkat keketatan control pemimpin dengan standar yang tinggi kepada bawahan sudah sangat baik/sangat tinggi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik di PP PAUDNI Regional I Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden Lingkungan kerja Non Fisik termasuk ke dalam kategori kurang/rendah. Artinya lingkungan kerja non fisik dinilai kurang/rendah, yaitu dilihat dari dimensi sistem penghargaan yaitu terdapat indicator yang bernilai kurang/rendah yaitu Tingkat kecukupan pemberian gaji pokok yang diberikan perusahaan bagi karyawan, Tingkat kesesuaian pemberian bonus dari perusahaan dengan kontribusinya dan Tingkat kesesuaian pemberian promosi bagi karyawan atas kontribusinya dinilai kurang/rendah.
3. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di PP PAUDNI Regional I Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden motivasi kerja karyawan termasuk ke dalam kategori kurang/rendah. Artinya motivasi kerja karyawan dinilai kurang dilihat dari beberapa dimensi yang dinilai kurang/rendah, yaitu dimensi Pertautan (*Instrumentaly*), terdapat indicator Tingkat

keyakinan karyawan dalam mendapatkan penghargaan atas kinerja baik dan Tingkat keinginan dan kerja keras karyawan dalam mencapai hasil yang diinginkan dinilai kurang/rendah.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial, karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik (simultan) terhadap motivasi kerja karyawan pada PP PAUDNI Regional I Bandung

#### E. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran penelitian sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di PP PAUDNI Regional I Bandung sudah lebih baik, tetapi harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara pemimpin harus mampu lebih mendekati diri dengan para bawahan dengan cara lebih intens dalam berkomunikasi dan juga sering melakukan kerja sama atau mampu membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas dengan hal tersebut karyawan akan lebih merasa diperhatikan dan merasa tidak ada jarak dengan atasan.
2. Lingkungan kerja non fisik di PP PAUDNI Regional I Bandung harus lebih diperbaiki lagi seperti organisasi hendaknya lebih memberikan karyawan ruang untuk beraspirasi, juga hendaknya organisasi mampu lebih sensitif terhadap pencapaian para karyawan dengan cara memberikan

penghargaan pada karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi, dengan begitu karyawan akan senantiasa meningkatkan kontribusinya dan menjadi dorongan untuk lebih baik.

3. Motivasi kerja di PP PAUDNI Regional I Bandung harus lebih ditingkatkan lagi dengan cara memberi arahan tentang pentingnya usaha dalam mencapai tujuan dan organisasi harus mampu meyakinkan karyawan bahwa mereka benar-benar dianggap dengan cara memberi penghargaan pada karyawan yang memiliki kontribusi lebih dengan begitu keyakinan akan usahanya akan lebih meningkat.
4. Penulis merekomendasikan kepada organisasi untuk memperhatikan variabel gaya kepemimpinan karena memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan, tetapi dengan tidak mengesampingkan variabel lainnya yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif. Selain itu bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya dan tidak hanya terpaku pada dua variabel saja, karena terdapat kemungkinan variabel-variabel bebas lainnya berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Agastia, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Bandung. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3 (1), 29-44.
- Christabella. 2014. *The Impact Of Working Environment On Employees' Perfomance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam*.
- Dessler dalam Sutrisno Edi, 2015:5. Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10 jilid.1, Indek, Jakarta
- Ferdinand, A.T. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T.Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Cetakan kedua puluh, Edisi Kedua, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo. 2014. Perilaku organisasi, Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta.
- Moorhead Gregor, Griffin Ricky W. 2013 .Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan, Salemba Empat, Jakarta.
- Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 - 93
- Peter G. Northouse. 2013. Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Edisi 6. Indeks
- Rivai, Veithzal. 2014. Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.



S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama