

## PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERMATA BATAM

Theresia Meyda Ruliani Situmorang dan Dhenny Asmarazisa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia  
[apykebenk@yahoo.com](mailto:apykebenk@yahoo.com)

### *Abstract*

*This research aimed to study the influence of Work Culture and Incentives to Employee Performance for PT. Bank Permata Batam. This research was conducted with the approached survey that consists variable Work Culture and Incentives(X) and Employee Performance(Y). To prove the influence of Work Culture and Incentives to Employee Performance, the authors collected data by distributing questionnaires as many as 60 respondents as samples taken from Employment of PT. Bank Permata Batam. Data were collected through questionnaires were processed using program applications statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 21. The results showed that the application of Work Culture and Incentives jointly contribute to a positive and significant impact on Employee Performance by 34,4% while the remaining 65,6% is influenced by other factors. The regression analysis partially shows that, variable Work Culture and Incentives has positive and significant effect on Employee Performance.*

**KeyWords** : *Work Culture, Incentives, Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Didasari kebutuhan manusia setiap waktu selalu bertambah sesuai dengan era perkembangan zaman manusia selalu berusaha dengan segala usaha untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari yang terkecil hingga yang terbesar. Oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan upah atau imbalan dalam bentuk apapun dari tempat bekerja. Dengan adanya kinerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas dan sangat diharapkan oleh pimpinan organisasi. Maka dari itu, pimpinan organisasi harus memahami langkah yang harus dilakukan agar dapat tercipta kinerja karyawan yang lebih.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, maka semakin besar harapan individu yang ingin dicapai. Dengan demikian hasil kinerja merupakan evaluasi yang menggambarkan individu atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam pekerjaannya. Hal ini terjadi sampai

sekarang pada perusahaan. Perusahaan belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kinerja dan kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan menurun.

Analisis terhadap budaya kerja dan pemberian insentif kepada birokrasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis untuk disorot publik. Karena Budaya kerja karyawan merupakan suatu sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berlangsung secara terus-menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan yang pada gilirannya akan membentuk karakter seorang karyawan dalam menangani setiap pekerjaannya agar tujuan organisasi dapat tercapai.

### **Tinjauan Pustaka**

Menurut Hasibuan (2014) kerja adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Budaya kerja sudah lama dikenal manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya atau mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja, Triguno (2004). Biech dalam Triguno (2004) menyatakan bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang dan terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui, berdasarkan pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandangan yang membutuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan tersebut dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik yang terjadi adalah bahwa produk tersebut memiliki nilai negatif. Konsumen mungkin akan menganggap sebagai nilai yang buruk kemudian akan mengurangi konsumsi terhadap produk tersebut. Bila manfaat yang diterima lebih besar, maka yang akan terjadi adalah produk tersebut memiliki nilai positif (Lupiyoadi & Hamdani, 2006 dalam Adi, 2012).

Menurut Budi Setiono (2000) mengemukakan bahwa ada beberapa kendala yang berkaitan dengan kultur dan tradisi yang dapat dijadikan variabel pengukuran masyarakat dalam kinerja birokrasi. Mentalitas karyawan adalah keadaan mental, (pikiran/

rohani/batin/jiwa), watak, tabiat atau metode berpikir yang dimiliki aparat yang mempengaruhi pola kerja melalui hubungannya dengan lingkungan dimana ia bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal Karyawan, Sikap mentalitas karyawan yang dapat menurunkan kemampuan aparat untuk berbuat optimal di lingkungan kerja antara lain dapat dilihat melalui beberapa sikap yaitu adalah :
  - a. Sikap mental yang berorientasi membelanjakan daripada menghasilkan. Para birokrat menganggap bahwa anggaran dan fasilitas mereka adalah milik negara sehingga mereka tidak perlu bersusah payah untuk mengelolah secara baik apalagi memberi nilai tambah pada aset-aset itu. Mereka bahkan cenderung ceroboh dalam mengelolah aset-aset tersebut.
  - b. Sikap minta dilayani, bukan melayani. Sedikit banyak di Indonesia hal ini merupakan warisan paham masa lampau baik masa kerajaan yang menempatkan birokrat sebagai priyayi, maupun masa penjajahan yang menempatkan birokrat sebagai *ambtenaar* yang memiliki hak-hak dan status khusus.
  - c. Motivasi birokrat pada umumnya keliru (tidak memahami dan tidak sesuai dengan fitrah dasar tugas institusi birokrasi). Mereka mendaftar menjadi karyawan bukan untuk melayani dan mengabdikan, melainkan mencari status dan gaji, sehingga tentu saja tatkala mereka bekerja, orientasi mereka tidak sesuai dengan tugas dan fungsi utama birokrasi. Kesemua sikap mental itu menimbulkan dampak negatif berupa ketidakprofesionalan aparatur birokrasi dalam bekerja, sehingga mereka tidak mampu (*capable*) dalam menjalankan tugas secara baik.
2. Faktor Eksternal Karyawan. Faktor Eksternal Karyawan dapat dilihat dari sikap mental masyarakat yaitu watak, tabiat, pola berpikir masyarakat yang selalu memiliki korelasi dengan lingkungan eksternal, yang pada hakekatnya merupakan suatu interaksi yang terjalin dengan lingkungan, baik yang menyangkut aspek politik, budaya, sosial, maupun ekonomi dalam mengemban tugas birokrasi secara baik. Namun di antara sikap tersebut di atas masih terdapat sikap atau pola pikir masyarakat yang menghambat pembangunan yang antara lain :
  - a. Sikap apatis (non partisipatif dan permisif), yakni tidak peduli dan tidak mau tahu terhadap apapun yang terjadi di sekelilingnya, termasuk apa yang terjadi

pada birokrasi.

- b. Mentalitas menerabas (hedonistik dan pragmatis) tidak mau repot dan cenderung cari enak saja, sehingga ikut menyuburkan pungli dan kolusi (Koentjoroningrat, dalam Setiono, 2000).
- c. Rasa ketergantungan masyarakat yang berlebihan terhadap birokrasi, sehingga mau menerima saja berbagai perlakuan yang menyimpang. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak sendiri pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja adalah diri kita, Triguno(2004).

Mangkunegara (2007) menyatakan : “ Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi.” Menurut Hasibuan (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi besar/kecilnya pemberian insentif, antara lain sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan kesedian instansi, Apabila kemampuan dan kesedian instansi untuk membayar semakin baik, maka pembayaran insentif akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan instansi untuk membayar kurang, maka jumlah pembayaran insentif relatif kecil.
- b. Produktivitas kerja karyawan, Jika produktivitas kerja karyawan baik, maka pembayaran insentif akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja karyawan buruk, maka jumlah pembayaan insentif relatif kecil.
- c. Posisi jabatannya karyawan-karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima insentif yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh insentif yang kecil. Hal ini wajar, karena karyawan yang memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah posisi jabatannya mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Pendidikan dan pengalaman karyawan. Jika pendidikankaryawan lebih tinggi dan pengalaman kerjanya lebih lama, maka karyawan tersebut akan memperoleh insentif yang lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang dimiliki tingkat pendidikan yang rendah dan pengalaman kerja yang kurang memadai.

- e. Jenis dan sifat pekerjaan Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (fubabsuak, keselamatan) yang besar, maka jumlah insentif yang diberikan kepada karyawan tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan yang melakukan pekerjaan yang jenis dan sifatnya mudah dan risikonya kecil.

Secara lebih tegas (Armstrong, 2004), lebih jauh Indra Bastian (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuan dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Dwiyanto mengemukakan beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu :

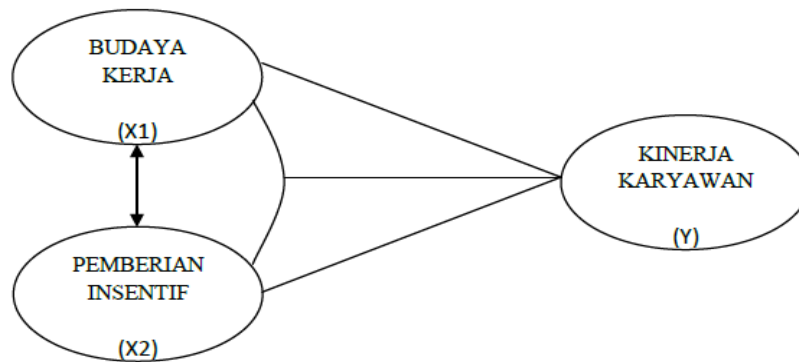
- a. Produktivitas Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Pada tataran ini, konsep produktivitas dirasa terlalu sempit sehingga *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Kualitas Layanan. Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi publik. Banyak pandangan negative mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik, sebab akses untuk mendapatkan informasi mengenai kualitas layanan relative sangat mudah dan murah.
- c. Responsivitas. Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dalam konteks ini, responsivitas mengacu pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan

dengan ketidak selarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat yang secara otomatis kinerja organisasi tersebut jelek. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

- d. **Responsibilitas.** Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.
- e. **Akuntabilitas.** Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut dipilih oleh rakyat, sehingga dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan

### **Kerangka Berpikir**

Sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target, akan tetapi kinerja seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir, maka di hipotesiskan sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Batam.
2. Diduga ada pengaruh pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Batam.
3. Diduga ada pengaruh budaya kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Permata Batam.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel. Variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Pemberian Insentif, serta Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Permata Batam, yang berjumlah 61 Orang. Jumlah populasi diambil berdasarkan jumlah karyawan Bank Permata Batam, populasi ini diambil pada bulan Januari sampai bulan Maret 2015. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sensus (sampel penuh) dan jumlah sampel adalah 60 orang karyawan. Karena jumlah populasi dan sampel sudah diketahui menurut Roscoe dalam buku *Research Methods For Bisnis (1982:253)*. Ukuran sampel menurut Roscoe. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Misalnya variable penelitiannya ada 5 (independent+dependent) maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$ . Data diambil dari

bulan januari sampai maret 2015. Dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, uji  $R^2$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari seluruh responden berjumlah 60 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin responden mayoritas laki-laki yaitu 34 orang (57%) dan 26 orang perempuan (43%). Hal ini PT. Bank Permata Batam dalam melaksanakan tugas lebih banyak dibutuhkan tenaga laki-laki karena setiap pekerjaan sebagian besar orientasinya teknis dilapangan. Sedangkan berdasarkan usianya sebagian besar usia karyawan di antara umur 29 tahun sampai 37 tahun dengan perincian usia 20-28 tahun sebanyak 9 orang (15 %), usia 29-37 tahun sebanyak 19 orang (32 %), usia 38-46 tahun sebanyak 18 orang (30 %) dan usia 47-56 tahun sebanyak 14 orang (23 %). Karyawan yang ada saat ini adalah karyawan yang telah lama bekerja sehingga perlu diadakan penambahan karyawan yang baru.

Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel penelitian, yaitu Budaya Kerja dan Pemberian Insentif, dan Kinerja Karyawan. Pada uji validitas, seluruh variabel penelitian teruji valid, karena memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,270). Pada uji reliabilitas, telah teruji bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner handal atau *reliable*. Pada uji asumsi klasik, grafik Histogram membentuk kurva linier dan kurva tidak miring ke kiri dan kekanan, yang menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi mendekati normal, dan titik-titik pada grafik normal plot menyebar searah atau mengikuti garis diagonal. Pada grafik *Scatterplot*, terlihat bahwa titik - titik (*point - point*) tidak menunjukkan suatu pola tertentu, namun menyebar secara merata diantara angka nol pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas. Pada tabel *coefficients*, dapat diketahui bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) kurang dari 10, serta nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 (lihat tabel 1). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari masalah multikolinearitas.



**Tabel 1 : Koefisien Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.763	2.387		2.833	.006		
X1_Total	.386	.134	.369	2.871	.006	.696	1.437
X2_Total	.298	.130	.296	2.300	.025	.696	1.437

a. Dependen Variabel: Y\_T0tal

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, Juni 2015

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 6,763 + 0,386X_1 + 0,298X_2$$

$a = 6,763$  artinya apabila kualitas produk dan harga tidak mengalami perubahan atau dianggap konstan ( $X = 0$ ), maka kepuasan konsumen yang dibentuk sebagai pengguna produk adalah 6,763.

$b_1 = 0,386$  menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel kualitas produk, akan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen sebesar 0,386.

$b_2 = 0,298$  menunjukkan bahwa setiap penambahan satu variabel harga, akan berpengaruh terhadap kepuasan konsumen sebesar 0,298. Pada tabel 1 diatas, hasil uji t dapat diketahui sebagai berikut:

1. Variabel harga memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,871 dan tingkat signifikannya adalah 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Variabel pemberian insentif memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,300 dan tingkat signifikannya adalah 0,025 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pemberian insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Pada uji secara simultan, dihasilkan untuk nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,961, dan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel ANOVA adalah 0,000, nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 3,150 dengan demikian dapat

dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya kerja dan pemberian insentif secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2 : Pengujian Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	145.479		272.739	14.961	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	277.121	57	4.862		
Total	422.600	59			

a. Dependent Variable: Y\_T0tal

b. Predictors: (Constant), X2\_Total, X1\_Total

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, Juni 2015

**Tabel 3 : Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.321	2.20494	.344	14.961	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), X2\_Total, X1\_Total

b. Dependent Variable: Y\_T0tal

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, Juni 2015

Pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $R = 0.587$  yang berarti hubungan antara variabel budaya kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 58,7% artinya hubungannya cukup erat sesuai criteria berikut ini:

**Tabel 4 : Hubungan antar variabel**

Nilai R	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat tidak erat
0,20 – 0,39	Tidak erat
0,40 – 0,59	Cukup erat
0,60 – 0,79	Erat

0,80 – 0,99	Sangat erat
-------------	-------------

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss t hitung.
2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan tempat bekerja.
3. Budaya kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan didapatkan dari hasil perhitungan  $F_{hitung}$  14.961 dan tingkat signifikan 0,000.

Setelah mempelajari seluruh proses penelitian yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya pimpinan lebih memperhatikan budaya kerja dan insentif karyawannya agar kinerja kerja para karyawan menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan pemberian insentif memiliki peran dalam peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai  $R^2 = 65.6$ , maka disarankan apabila selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain diluar faktor budaya kerja dan pemberian insentif seperti fasilitas kerja, pengembangan karir (promosi jabatan), pendidikan dan latihan dan lain sebagainya yang juga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Hendaknya pimpinan memperhatikan kepada bawahannya, agar kinerja antara sesama rekan kerja lebih baik terhadap hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 60 karyawan PT. Bank Permata Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Ghozali, Iman, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Albeta.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B., & Soesatyo, Y. (2016). *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating)*. *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262.
- Triguno, 2004, *Budaya kerja : Menciptakan Lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas Kerja*, Edisi Keenam, Jakarta : Penerbit PT. Golden Terayon Press.
- Wibowo, E. A. (2016). *Analisa Strategi Penempatan Merek Sebagai Bagian Dalam Komunikasi Pemasaran Terpadu*. *DIMENSI*, 3(1).