

# **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Provis Garuda Service Di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan**

**A.W. Siswo Susilo, S.H., M.M.**  
[siswosusilo677@gmail.com](mailto:siswosusilo677@gmail.com)  
**Maulana Syarif Hidayat (15010006)**

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan organisasi. Penilaian kinerja karyawan akan memberikan dorongan kepada bawahan untuk pengembangan diri para karyawan tersebut dan menjadi motivasi bagi para karyawan lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Provis Garuda Service di Bakauheni Lampung Selatan.

Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 95 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 28,9%. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 28,3%. Terdapat pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dengan tingkat pengaruh sebesar 29,6%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya adalah Kepemimpinan yang diterapkan pada masing – masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu organisasi tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi lainnya segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai Kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimana Kepemimpinan seseorang akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan karyawan dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya. Disamping itu dampak Kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Effendy (2004), Kepemimpinan dimaksudkan sebagai proses dimana seorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*Influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Apabila kemampuan pemimpin dapat memfungsikan perannya, maka peran karyawan juga sangat membantu pencapaian tujuan perusahaan, diiringi penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, saling kerja sama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan prosedur yang berlaku. Selain itu lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi seorang karyawan dalam bekerja. Bagaimana seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik jika lingkungan tempatnya bekerja tidak baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, keadaan yang terjadi pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang ada sudah baik tetapi belum optimal terlihat dari kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari penataan ruangan yang kurang baik sehingga ruangan tampak sempit dan masih adanya pedagang-pedagang yang masuk ke kantor menawarkan produk sehingga dapat mengganggu aktifitas dalam bekerja, serta kinerja karyawan masih rendah terlihat dari masih adanya karyawan yang lambat dalam penyelesaian pekerjaan dan pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan target. Di samping itu tingkat kehadiran karyawan PT. Provis Garuda Service masih rendah hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan  
PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan 2017

No	Bulan	Kehadiran	Kehadiran yang diharapkan	Ket
1	Januari	78%	100%	
2	Februari	80%	100%	
3	Maret	80%	100%	
4	April	80%	100%	
5	Mei	85%	100%	
Rata - rata		80,6%	100%	

Sumber: PT. Provis Garuda Service Pelabuhan Bakauheni, Lampung Selatan, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum maksimal. Tingkat kehadiran tertinggi karyawan yang terjadi pada bulan Mei 2017 yaitu 85%, kemudian untuk tingkat terendah terjadi pada bulan Januari 2017 yaitu 78%

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan”**.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.
3. Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

## 2. KAJIAN TEORITIK

Dalam proses Kepemimpinan, pemimpin memiliki peran program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan.

Sebagai gambaran, pengertian tentang Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan proses komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai suatu proses di mana seorang pelaksana memberi petunjuk, pengaruh dan pembinaan atau mempengaruhi pekerjaan orang agar memilih atau mencapai maksud dan tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Tanpa Kepemimpinan yang efektif, karyawan cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi.

Amirullah dan Haris Budiyo (2004, hal.245) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama melaksanakan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin dan atau kelompok”. Selanjutnya menurut Amini (2004, hal.140): “Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana satu individu melakukan satu tindakan sesuai dengan kesepakatan”.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu sikap dan perilaku seseorang untuk mempengaruhi para bawahan agar mereka mampu bekerja sama, sehingga membentuk jalinan kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dikatakan efektif manakala para bawahan merespon pimpinan, karena ingin melakukan tugas dan menemukan kompensasinya, lalu bawahan menghormatinya, patuh dan taat kepada pimpinan, dan sengan hati bekerjasama dengannya. Kemudian merealisasi bahwa permintaan pemimpin konsisten dengan beberapa tujuan pribadi bawahan

Kepemimpinan yang baik adalah yang mampu memberi teladan yang diharapkan dapat meningkatkan tanggung jawabnya. Sedangkan dalam meningkatkan produktifitas karyawan, maka perlu dilakukan pendekatan psikologis dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri pemimpin, seperti faktor motivasi, ketenangan, kepribadian dan kehidupan emosional.

Selain itu para karyawan juga perlu memahami dan mengetahui tugas-tugasnya, diuraikan dalam 12 langkah Kepemimpinan sebagai berikut :

1. Mengetahui tugas pokoknya masing-masing
2. Mengetahui jumlah pembantunya
3. Mengetahui nama para pembantunya
4. Mengetahui kehadirannya tiap jam kerja
5. Memperhatikan kelengkapan peralatan kerja para pembantunya
6. Mengadakan penilaian pekerjaan para pembantunya
7. mengambillangkah-langkah untuk perbaikan pekerjaan
8. Memperhatikan karier para anggotanya
9. Memperhatikan kesejahteraan para anggotanya
10. Memelihara suasana kekeluargaan lingkungan pekerjaannya
11. Mengevaluasi hasil pekerjaan anggota/stafnya.
12. Seorang pemimpin memiliki peran menentukan program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan.

Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai kinerja karyawan yang diperolehnya adalah tinggi dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pimpinan, maka disitu kinerja karyawan nilainya rendah.

Dimensi pengukuran Kepemimpinan menurut Amirullah dan Budiyo (2004, 244-262) adalah:

1. Efektifitas Kepemimpinan
2. Perilaku Kepemimpinan
3. Motivasi Kepemimpinan

Sedarmayanti (2007: 57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohari (2002: 136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan

segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan

pengendalian suara bising tersebut juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

#### 5. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### 6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

#### 7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2007). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang

pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Yang menjadi indikator-indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut :

1. Sarana prasarana
2. Penerangan
3. Suhu udara
4. Suara bising
5. Penggunaan warna
6. Ruang gerak yang diperlukan
7. Keamanan kerja
8. Hubungan antar karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Robbins, 2006).

Secara umum, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dengan demikian untuk mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kriterianya. Sedangkan menurut Suprihanto (2004: 233), kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat ditetapkan adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan Kepemimpinan. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu atau memudahkan dalam pelaksanaan penilaian. Misalnya, aspek prestasi kerja dapat dirinci menjadi kualitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan permasalahan yang dicapai oleh karyawan (aparatur).

Menurut Nainggolan H. (1992: 122-124) dalam Umar (2008), aspek-aspek penilaian kinerja karyawan mencakup:

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan.
- b. Tanggung jawab, yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktunya serta keberanian memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- c. Ketaatan, yaitu kesanggupan karyawan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, mentaati perintah kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- d. Kejujuran, yaitu ketulusan hati karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

- e. Kerja sama, yaitu kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- f. Prakarsa, yaitu kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah dalam mengambil tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

Mangkunegara (2004), menyatakan karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi,
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi,
3. Memiliki tujuan yang realistis,
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya,
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya,
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 Robbins (2006), yaitu:

- a. Kualitas kerja ; diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja; merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari indikator-indikator diatas, dapat disimpulkan indikator dari kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dilakukan untuk melihat tinggi rendahnya hubungan atau pengaruh antar variabel dan untuk mencari atau memperoleh informasi tentang keadaan nyata sekarang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Penelitian ini juga menggunakan metode survey yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologi maupun psikologis.

Kedua penelitian tersebut diatas menggambarkan suatu keadaan yang sementara berjalan saat penelitian dan melakukan penelitian pada populasi tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel, maka penelitian ini diklarifikasikan jenis penelitian survey, yang termasuk dalam metode deskriptif.

Melalui penelitian tersebut penulis dapat memastikan berapa besar yang disebabkan oleh suatu variabel dengan hubungan atau pengaruhnya antara yang disebabkan oleh variabel lain, dengan menggunakan jenis penelitian ini diharapkan mampu menggali tentang pengaruh

Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dalam hal ini pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan. Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

1. Data Primer  
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
2. Data Sekunder  
Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Observasi  
Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner  
Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan  
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan yaitu 97 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti oleh karena tidak dimungkinkan mengambil populasi secara keseluruhan, maka pada penelitian ini digunakan sampel sebagai subyek. Sampel atau contoh adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel yang baik, ialah yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat refresentatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Menurut Arikunto (2006) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan di PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah 97 orang sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang yang diambil dari populasi (dalam artian populasi sebagai sampel) karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis dan analisis regresi berganda.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43.564	10.337		4.215	.000
	X1	.447	.193	.538	3.373	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 3,373$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,662, maka  $t_{hitung} = 3,373 > t_{tabel} = 1,662$  sehingga dapat disimpulkan bahwa;  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan diterima. Jadi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Tabel 2 Koefisien Determinasi Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.289	.264	4.92791

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,289 \times 100\% = 28,9\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 28,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3 Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.125	11.213		3.668	.001
	X2	.483	.145	.593	3.936	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai  $t_{hitung} = 3,936$ . Apabila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan yaitu 1,662, maka  $t_{hitung} = 3,936 > t_{tabel} = 1,662$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dapat diterima. Jadi variabel lingkungan kerja berpengaruh

terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

Tabel 4 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 <sup>a</sup>	.283	.258	4.94778

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) =  $R^2 = 0,283 \times 100\% = 28,3\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 28,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 <sup>a</sup>
	Residual	279.545	92	9.018		
	Total	615.428	94			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,328$ , pada taraf signifikan 5%, maka Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Tabel 6 Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 <sup>a</sup>	.296	.244	4.99221

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) =  $0,296 \times 100\% = 29,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,6% dan sisanya sebesar 70,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Tabel 7 Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.281	11.316		3.648	.001
	X1	.263	.371	.316	2.710	.004
	X2	.215	.404	.237	2.593	.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 41,281 + 0,263X_1 + 0,215X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepemimpinan sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,263 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,215 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,263$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,215$ . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan.

## 4.2 Pembahasan

Kepemimpinan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,538 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah = 28,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar = 3,373 dan  $t_{hitung} 3,373 > t_{tabel} 1,662$ . Persamaan regresi antara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar  $Y = 43,564 + 0,447X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar = 0,447 point. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan juga memberikan pengaruh meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28.9% dan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar 0,593, termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 – 0,599). Besarnya Koefisien Determinasi antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 28,3%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 3,936 dan  $t_{hitung} 3,936 > t_{tabel} 1,662$ . Persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar  $Y = 41,125 + 0,483X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 0,483 point. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 28.3% dan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan Hasil pengujian hipotesis secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan hasil perhitungan uji F memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,943$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,6%. Persamaan regresi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan adalah sebesar  $Y = 41,281 + 0,263X_1 + 0,215X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 29.6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### 5.1 Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,373, dan hasil  $t_{hitung} = 3,373 > t_{tabel} = 1,662$ . Besarnya koefisien Determinasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 28.9%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 28.9% dan sisanya sebesar 71,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..
2. Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t (*test*) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 3,326 dan  $t_{hitung} > t_{tabel} 1,662$ . Besarnya Koefisien Determinasi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 28.3%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28.3% dan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan perhitungan uji F memperoleh hasil 5,686 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,943$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya Koefisien Determinasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29.6%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Provis Garuda Service di Pelabuhan Bakauheni Lampung Selatan sebesar 29.6% dan sisanya sebesar 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan indikator ini adalah mengenai pimpinan memberikan tugas dan pekerjaan dengan terlebih dahulu

memberi pengarahan terhadap karyawan yang membidangnya karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara melakukan rapat koordinasi dengan karyawan yang membidangi pekerjaan tersebut sebelum memberikan tugas sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan.

2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai peralatan kantor seperti computer, printer, dan alat tulis kantor jumlahnya memadai karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan melalui bagian pengadaan agar dapat melengkapi peralatan kantor, karena hal itu jika dibiarkan akan dapat menghambat kinerja karyawan.
3. Variabel kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah dijanjikan/ditentukan karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan tupoksi sesuai dengan kemampuan dan melimpahkan pekerjaan sesuai dengan *job description*nya masing-masing, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amini. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cipta Pustaka
- Amirullah dan Haris Budiyo. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arief, Edy. Irawan. 2016. *Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Saburai*. Universitas Saburai: Bandar Lampung.
- Ditjen Bangda *Depdagri* (1998), *Pedoman Umum Pengelolaan Pasar*. Tradisional Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Effendy, 1994. *Kepemimpinan*, Jakarta : Pustaka Karya
- Handoko T. Hadi, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. GBPFE Yogyakarta
- Haiman., S., Franklin. 2001. *The Leadership in Organization*. New York: The Free Press. Cllier-Macmillan Limited
- Komaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya, Edisi Pertama*. Jakarta. Pustaka Pelajar
- Luthans, 2002. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Pustaka Karya
- Mangkunegara. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair
- Saydam, Gauzali. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource)*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Suprihanto, John. 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: Agnini
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Persepektif Pembangunan di Indonesia*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Riduwan. 2008. *Cara menggunakan dan memaknai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 2006, "*Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*.. Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan. PT Indeks. Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi I*, Bandung: Alfabeta

- Sugiyono, 2008. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Thoaha, 1998. *Manajemen Pemimpin*, Yogyakarta : BPF
- Thoyib, 2005. *Kepemimpinan berorganisasi*, PT Adikarya
- Umar (2008). *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pusgrafin.
- Umar, 2005. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara
- Uyanto, (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : BPPFE UGM.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Riant Nugroho, 2007, *Analisis Kebijakan*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Salusu, 1996, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, Grasindo, Jakarta
- Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Poepowardojo. 2005. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riggio. 2000. *Organizational Commitment*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Ryan. 2009. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tika. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Manfaat Kompensasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sofo. 2003. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi dan Triguno. (1995) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Snell, Scott dan George Bohlander. 2007. *Human Resource Management. International Student Edition*. Canada : Thomson Higher Education.
- Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi Mid I*. Jakarta: Prenhalindo
- Steer. 2010. *Organizational Commitment*. Canada : Thomson Higher Education.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisna Hadi. (1986). *Metodologi Research I*. Yogyakarta. UGM. Fakultas Psikologi.
- Sulaksono. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo
- Sinamo, JH. 2002. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tim Mitra Bestari. 2005. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Triguno. 2004. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi

- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Usman, Husaini. (2008). *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.Jakarta. Bumi Aksara.
- West.2000. *Culture of Organizational*. Canada : Thomson Higher Education
- Winardi, J., 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta