

**Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.
PLN (Persero) Pembangkit Dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut**

ABSTRAK

Oleh :
Togar Naibaho,SE.M.Si
(Dosen STIE Profesional Indonesia Medan)

Dewasa ini peran pemimpin dalam menggerakkan roda organisasi atau perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin tinggi sehingga diperlukan figur pimpinan yang memiliki estimasi masa depan, demi keberlanjutan perusahaan di masa yang akan datang.

Metode penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan deduktif. Sedangkan data dan informasi penelitian diperoleh dengan menyebarkan angket kuesioner kepada 40 orang responden yang terpilih sebagai sampel, melakukan pengamatan di lapangan dan melalui dokumen atau arsip yang berhubungan dengan penelitian ini. Selanjutnya diolah dengan metode pengujian hipotesis dan regresi berganda untuk mencapai tujuan pertama yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R Square) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel besar mempengaruhi variabel terikat. Pengujian Serempak Uji F_{hitung} sebesar 1,816 dengan angka signifikan sebesar $0,177 < 3,251$ artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Pengujian Parsial (Uji t) variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} 2,669 > t_{tabel} 2,069$), variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja pegawai karena $t_{hitung} (1,781)$ lebih kecil dari $t_{tabel} (2,026)$ pegawai ($t_{hitung} > t_{tabel} 2,069$). Variabel independen (lingkungan kerja dan kepemimpinan) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dari perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,089% yang artinya sebesar 8,9% variabel independen mempengaruhi variabel dependent.

Saran yang diberikan kepada perusahaan agar kepemimpinan yang diterapkan kepada seluruh pegawai harus memperhatikan lingkungan kerja dalam rangka kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pegawai, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektifitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut adalah kemampuan pegawai

dalam bekerja/kualitas kerja, ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas, pemberian ide atau gagasan dalam berorganisasi (inisiatif), kemampuan yang dimiliki untuk memanfaatkan sumber daya atau potensi, komunikasi terbuka juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun. Hal-hal tersebut merupakan salah satu dari penyebab menurunnya kinerja pegawai, dan faktor-faktor tersebut diindikasikan oleh dua hal yaitu kerja. Komunikasi yang terjalin pada PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut antara pemimpin dengan

pegawainya sangat kurang sehingga menyebabkan informasi pekerjaan tugas terhadap pegawainya terhambat. Keterlambatan atau ketidakhadiran pegawai masuk kantor juga salah satu yang menyebabkan tunjangan perusahaan kepada pegawai berkurang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut, kondisi kinerja yang ada pada saat ini masih ada kelemahan diantaranya adalah menurunnya kinerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan yang belum efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Pemimpin dalam suatu organisasi seperti PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi. Untuk mengatur dan mengarahkan pegawai yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi pegawainya sehingga mereka bekerja sesuai dengan arahan kebijakan pemimpin tersebut.

Faktor lain yang diindikasikan sebagai penyebab menurunnya kinerja pegawai adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan berbagai situasi dan kondisi yang terdapat disekitar kerja baik yang menyangkut aspek fisik dan non fisik maupun yang berhubungan dengan aspek psikologis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan non fisik meliputi keramahan sikap para karyawan dan sikap saling menghargai waktu berbeda pendapat adalah syarat wajib terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bias membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu: **“Bagaimanakah Kepemimpinan Dan**

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai?” Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan adalah **“Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut”**.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis kepemimpinan otokratik, partisipatif dan pendelegasian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut.

2. Untuk membuktikan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun manfaat penelitian yaitu:

1. Untuk menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam penelitian selanjutnya, khususnya mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

Metode Penelitian

Dalam menyusun dan pengumpulan data yang sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi, digunakan metode-metode sebagai berikut:

1. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode penelitian kepustakaan adalah metode dimana penulis mengadakan penelitian dengan cara mencari bahan-bahan masukan dari perpustakaan seperti majalah-majalah, literature-literature, bahan kuliah dan sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode penelitian lapangan adalah metode dimana penulis secara langsung mengadakan keperusahaan yang menjadi objek yaitu PT Pegadain (Persero) Kanwil I Medan. Penelitian ini dilakukan melalui pengamatan (observasi) dilingkungan

perusahaan memperoleh data-data yang diperlukan terutama yang berhubungan dengan judul masalah yang akan dibahas. Pengumpulan data lapangan dilakukan dengan:

a. Observasi

Penulis mengadakan penelitian langsung dengan cara melihat suasana kerja pada perusahaan tersebut

b. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan bagian sumber daya manusia dan kepala pemasaran.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam rancangan penelitian ini menggunakan Teknik Sampling di mana penentuan sampel adalah semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang di PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut.

Metode Analisis

Metode analisis yang dipergunakan dalam menganalisa data yang telah dikumpulkan, penulis menggunakan metode yaitu:

1. Metode deskriptif

Suatu metode analisis dengan cara mengumpulkan data secara sistematis menganalisis dan menginterpretasikan data tersebut sehingga mendapatkan gambaran yang sedang diteliti.

2. Metode statistik

A. Hipotesis Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji F dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\frac{\text{Mean Square Error}}{n-k}}$$

Dengan kriteria jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan jika

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kriteria pengujian hipotesis secara persial digunakan metode sebagai berikut:

$H_0 = \beta_1 = 0$ (Tidak ada pengaruh nyata masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat).

$H_1 = \beta_2 > 0$ (Ada pengaruh positif dan nyata masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat)

B. Uji Parsial (t)

Metode atau cara dalam menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan Uji T dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}}$$

Dimana:

b_1 = koefisien variabel bebas

$\alpha = 5\%$

n = jumlah responden

C. Koefisiensi Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari koefisiensi determinasi (R^2).

STUDI KEPUSTAKAAN

Kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Veithzal Rivai, Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Stephen Robbins, Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Dari para pendapat diatas, maka Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono adalah sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan Kharismatik**
Pemimpin Kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.
2. **Kepemimpinan Paternalistik dan Maternalistik**
Yaitu tipe Kepemimpinan yang kebapaan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :
 - a. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak tahu atau belum dewasa, atau anak sendiri belum dikembangkan.
 - b. Dia terlalu memiliki sifat melindungi (*overly protective*).
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
 - d. Dia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.
 - e. Dia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
 - f. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
Selanjutnya kepemimpinan yang Materialitis juga mirip dengan tipe Paternalistik, hanya dengan perbedaan adanya sikap terlalu melindungi yang lebih menonjol, disertai kasih sayang yang berlebihan.
3. **Kepemimpinan Militeristik**
Sifat-sifat pemimpin militeristik antara lain adalah :
 - a. Lebih banyak menggunakan system perintah atau komando terhadap bawahannya

- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahannya.
 - c. Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesarannya berlebih-lebihan.
 - d. Menuntut adanya disiplin, keras, kaku terhadap bawahannya.
 - e. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritik-kritikan dari bawahannya.
 - f. Komunikasi hanya berlangsung searah saja.
4. **Kepemimpinan Otokratis**
Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan sendiri tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan.
 5. **Kepemimpinan Laissez Faire**
Pada kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri.
 6. **Kepemimpinan Populistik**
Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan seperti ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.
 7. **Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif**
Kepemimpinan ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif, sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administrator yang mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.
 8. **Kepemimpinan Demokratis**
Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahannya. Juga bersedia

mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut A.S Munandar, Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan.

Agus Tulus, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.

Sedarmayati, Lingkungan kerja adalah keseluruhan anak pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi diatas, maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat dipengaruhi

karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya.

Menurut Agus Ahyari membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu :

1. Pelayanan Karyawan
 - a. Pelayanan makanan
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
2. Kondisi kerja
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Suara bising
 - d. Penggunaan warna
 - e. Ruang gerak yang diperlukan
 - f. Keamanan kerja
3. Hubungan karyawan

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari Perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab secara individu atau kelompok.

Menurut Stephen Robbins, Kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencuaahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan.

Mangkunegara, kinerja pegawai adalah adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno, Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Malthis dan Jackson dalam bukunya Sedarmayanti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dan setiap pegawai juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Bagaimana pemimpin menjalani hubungan dengan pegawai, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada

pegawai yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahanya.

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal perusahaan, disamping lingkungan kerja internal ada dilingkungan kerja eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam Penelitian Sri Lestari pada tahun 2010 dengan judul penelitian "Pengaruh Daerah Air Minum Kabupaten Sukoharjo". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana dengan adanya kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kinerja yang optimal, begitu pula dengan lingkungan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh yang memungkinkan manajer membuat orang-orangnya bersedia mengerjakan apa yang harus dikerjakan, mengerjakan dengan baik apa seharusnya yang dikerjakan.

Proses mempengaruhi tersebut tidak hanya sekedar perintah, tetapi akhir-akhirnya ini, proses mempengaruhi lebih banyak dilakukan melalui hubungan baik antara pimpinan dengan bawahan. Adanya jalinan pengaruh baik tersebut akan meningkatkan kedekatan pegawai dengan atasannya sehingga dapat dengan lebih mudah meminta atau memberikan informasi yang berguna dalam memperlancar pekerjaan.

Kemampuan seorang pemimpin dalam mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, karena akan tercipta suatu koordinasi yang baik. Pemimpin yang baik pada umumnya disukai pegawai sehingga

setiap permasalahan yang ada dapat dikomunikasikan dengan pimpinan. Adanya sistem komunikasi tiga arah antara pimpinan, lingkungan dan pegawai juga menciptakan suasana kerja yang baik didalam suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja didalam perusahaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan pegawai didalam perusahaan yang bersangkutan.

1. Pelayanan Pegawai

Pelayanan pegawai yang kurang pada tempatnya akan mengakibatkan berbagai macam kerugian dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila manajemen perusahaan memberikan pelayanan pegawai kurang dari semestinya, menganggap para pegawai adalah semata-mata faktor produksi, maka para pegawai yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan akan kehilangan motivasi dan gairah kerja yang baik. Sebagai akibatnya para pegawai akan menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepadanya tanpa usaha untuk mengadakan perbaikan terhadap cara kerja dan hasil kerja yang dicapainya selama ini, melainkan asal selesai saja. Dengan demikian para pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan ini tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan yang positif didalam pelaksanaan penyelesaian kerja didalam perusahaan tersebut. Demikian pula dengan rasa tanggungjawab dari para karyawan perusahaan tersebut. Tanggungjawab yang ada pada para pegawai pada umumnya rendah dan saling mencari kesalahan yang ada pada pihak lain. Keadaan semacam ini sebenarnya bermula dari ketidakpuasan para pegawai perusahaan atas perlakuan manajemen perusahaan dimana mereka bekerja.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di dalam perusahaan merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan tersebut. Kondisi kerja sering kali disalah tafsirkan dengan lingkungan

kerja dalam perusahaan. Sebenarnya kondisi kerja ini hanya merupakan salah satu bagian saja dari lingkungan kerja dalam perusahaan, yang dimaksud dengan kondisi kerja ini merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan disaat perusahaan tersebut didirikan. Sejalan dengan pendirian perusahaan ini, manajemen perusahaan selayaknya apabila memperhatikan kondisi kerja pegawai yang tetap, sehingga para pegawai perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik. Perencanaan kondisi kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan layout perusahaan yang didirikan perusahaan tersebut, oleh karena kondisi kerja ini berhubungan erat dengan layout perusahaan.

Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan ini adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan. Masing-masing jenis kondisi kerja ini perlu dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadai bagi para pegawai yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Tujuan perencanaan kondisi kerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan bukannya tujuan-tujuan yang lain, misalnya kemewahan, gengsi perusahaan dan lain sebagainya. Perencanaan kondisi kerja dalam perusahaan ini juga sejalan dan serasi dengan perencanaan layout perusahaan.

3. Hubungan karyawan

Penciptaan dan pengarahan terhadap hubungan pegawai yang baik dalam perusahaan akan diperlukan oleh perusahaan. Hubungan pegawai yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para pegawai yang bersangkutan di dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diselesaikan oleh pegawai tersebut. Disamping hal tersebut dengan adanya hubungan pegawai dengan perusahaan yang baik, maka para pegawai akan dapat

menghindarkan diri akan konflik-konflik yang mungkin timbul dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Kinerja pegawai pada perusahaan

Pegawai dalam suatu perusahaan merupakan pencapaian aset terpenting dalam pencapaian tujuan di perusahaan, dimana pegawai menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu perusahaan perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan profesional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusianya sebagai faktor utama.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan setiap beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi diperusahaan dapat diatasi dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Perusahaan

Berhasilnya tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawai dalam tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada proses ini fungsi pemimpin mempunyai peran yang

sangat erat menentukan dalam pelaksanaan organisasi perusahaan, karena pemimpin merupakan titik sentral didalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan. Seperti yang telah diketahui bahwa pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat bekerja. Dilain pihak juga perusahaan menginginkan pegawainya untuk melakukan perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk memotivasi kerja pegawai menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kinerjanya. Selain itu lingkungan kerja disuatu perusahaan sangat penting diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Lingkungan kerja yang memuaskan para pegawai perusahaan akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian maka jelas dengan adanya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang baik, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent (lingkungan kerja dan kepemimpinan) secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Untuk menguji pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja dan kepemimpinan) terhadap kinerja pegawai digunakan uji statistik t (uji t) dengan ketentuan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel
Uji Parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a				Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.070	2.437		7.004	.000
Kepemimpinan	.094	.141	.140	2.669	.507
Lingkungan Kerja	.277	.156	.373	1.781	.083

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara parsial pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,669 dengan tingkat signifikan 0,507. Sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan penuh dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $40-2-1=37$ adalah sebesar 2,026. Hal ini berarti nilai t_{hitung} (2,669) lebih besar dari pada nilai t_{tabel} . Artinya, bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,781 dengan tingkat signifikan 0,083, sedangkan nilai T_{tabel} pada tingkat kepercayaan penuh adalah sebesar 2,026. Hal ini berarti nilai t_{hitung} (1,781) < t_{tabel} (2,026). Artinya variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Variabel Dependent. Hasil perhitungan Uji F adalah sebagai berikut

Tabel
Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^b				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.838	2	5.919	1.816	.177 ^a
Residual	120.562	37	3.258		
Total	132.400	39			

a. Predictors : (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan
 b. Dependent Variabel : kinerja pegawai
 Sumber : hasil penelitian 2020 (data diolah)
 Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} adalah sebesar 1,816 dengan tingkat signifikansi 0,177. Sedangkan f_{tabel} adalah sebesar 3,251 (df) $n-k-1$ atau $40-2-1=37$. Hal ini berarti f_{hitung} (1,816) < f_{tabel} (3,251). Dengan kata lain, menerima H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PLN.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian.

Tabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 ^a	0.89	0.40	1.805

a. Predictors: (Constant), Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja
 b. Dependent variabel : Variabel Kinerja Pegawai
 Sumber : Hasil Penelitian 2020 (data diolah)

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,89 yang berarti variabilitas dependen (kinerja pegawai) yang dijelaskan oleh variabilitas independen (lingkungan kerja dan kepemimpinan) sebesar 8,9%. Sedangkan sisanya (100% - 8,9% = 91,1%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikan 5% dan jumlah sampel sebanyak 40 orang, dari tabel r diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r tabel dengan $N/df=n-2$ yaitu

40-2=38. Dengan demikian jika suatu item pertanyaan mempunyai *item-total correlation* atau koefisien validitas $> r$ tabel=0,328 maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Setelah diuji validitas Variabel X1 (Kepemimpinan), item pernyataan sebanyak 5 semuanya dinyatakan valid karena nilai *Corrected item-Total Correlation* $> 0,328$

Adapun yang digunakan untuk mengklasifikasi data adalah dengan menggunakan Skala Likert 5 poin.

Adapun skor dari setiap pertanyaan yang ditentukan adalah:

1. Untuk alternatif jawaban "A" "Sangat Setuju Sekali" diberi skor tertinggi
2. Untuk alternatif jawaban "B" "Sangat Setuju" diberi skor tertinggi
3. Untuk alternatif jawaban "C" "Ragu-ragu" diberi skor tertinggi
4. Untuk alternatif jawaban "D" "Tidak Setuju" diberi skor tertinggi
5. Untuk alternatif jawaban "E" "Tidak Setuju Sekali" diberi skor tertinggi

Tabel
Uji Validitas Variabel X1
(Kepemimpinan)

Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,683	0,328	Valid
2	0,587	0,328	Valid
3	0,399	0,328	Valid
4	0,648	0,328	Valid
5	1	0,328	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Setelah dilakukan uji validitas pada Variabel X2 (Lingkungan Kerja), item pernyataan sebanyak 5 terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *Corrected item-Total Correlation* $< 0,328$. Item yang tidak valid itu adalah pernyataan nomor 3. Sehingga item-item pernyataan yang tidak valid akan dihapus dan tidak akan dipergunakan kembali dalam penelitian.

Tabel
Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,644	0,328	Valid
2	0,538	0,328	Valid
3	0,327	0,328	Tidak Valid

4	0,398	0,328	Valid
5	1	0,328	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Sedangkan untuk uji validitas pada Variabel Y (Kinerja Pegawai), item pernyataan sebanyak 5 terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *Corrected item-Total Correlation* $< 0,328$. Item yang tidak valid itu adalah pernyataan nomor 3. Sehingga item-item pernyataan yang tidak valid akan dihapus dan tidak akan dipergunakan kembali dalam penelitian.

Tabel
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pernyataan	<i>Corrected item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
1	0,347	0,328	Valid
2	0,597	0,328	Valid
3	0,294	0,328	Tidak Valid
4	0,636	0,328	Valid
5	1	0,328	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dianalisis lebih lanjut.

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah 0,739, akan tetapi setelah beberapa item pernyataan dalam variabel X2 yang tidak valid dihapus, nilai *Alpha Cronbach* meningkat menjadi 0,779. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X2 $0,779 > 0,5$ maka Variabel X2 reliabel.

Reliabilitas Y (Kinerja Pegawai) adalah 0,833, akan tetapi setelah beberapa item pernyataan dalam variabel Y yang tidak valid dihapus, nilai *Alpha Cronbach* menurun menjadi 0,813. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel Y $0,813 > 0,5$ maka Variabel Y reliabel.

Untuk Variabel X1 (Kepemimpinan) nilai *Alpha Cronbach* adalah $0,822 > 0,5$ maka Variabel X1 reliabel.

Tabel
Uji Reliabilitas Variabel X1
(Kepemimpinan)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

Tabel
Uji Reliabilitas Variabel X2(Lingkungan
Kerja)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

Tabel
Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja
Pegawai)
Reliability Statistics

Analisis Deskriptif Penjelasan Responden

Tabel
JUMLAH JAWABAN RESPONDEN
ATAS VARIABEL KEPEMIMPINAN

Penjelasan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5	10	25	10	25	13	32,5	5	121,5
2	1	2,5	5	12,5	13	32,5	12	30	9	22,5
3	1	2,5	12	30	10	25	12	30	5	12,5
4	2	5	9	22,5	9	22,5	14	35	6	15
5	1	2,5	11	27,5	12	30	12	30	4	10
Rata-rata	1,4	3,5	9,4	23,5	10,8	27	12,6	30,5	5,8	14,5

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

- Pertanyaan No. 1, 2 respon yang menyatakan sangat tidak setuju sekali, 10 respon yang menyatakan tidak setuju, 10 respon yang menyatakan ragu-ragu, 13 respon yang menyatakan setuju dan 5 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 2, 1 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 5 respon yang menyatakan tidak setuju, 13 respon yang menyatakan ragu-ragu, 12 respon yang menyatakan setuju dan 9 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 3, 1 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 12 respon yang menyatakan tidak setuju, 10 respon yang menyatakan ragu-ragu, 12 respon yang menyatakan setuju dan 5 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 4, 2 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 9 respon yang menyatakan tidak setuju, 9 respon yang menyatakan ragu-ragu, 14 respon yang menyatakan setuju dan 6 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 5, 1 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 11 respon yang menyatakan tidak setuju, 12 respon yang menyatakan ragu-ragu, 12 respon yang menyatakan setuju dan 4 respon yang menyatakan sangat setuju.

Tabel
JUMLAH JAWABAN RESPONDEN
ATAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Penjelasan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item Nomor 1	1	2,5	9	22,5	12	30	12	30	6	15
2	2	5	12	30	9	22,5	10	25	7	17,5
3	2	5	10	25	13	32,5	12	30	3	7,5
4	1	2,5	12	30	12	30	10	25	5	12,5
5	1	2,5	11	27,5	9	22,5	13	32,5	6	15
Rata-rata	1,4	3,5	10,8	27	11	27,5	11,4	28,5	5,4	13,5

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

- Pertanyaan No. 1, 1 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 respon yang menyatakan tidak setuju, 12 respon yang menyatakan ragu-ragu, 12 respon yang menyatakan setuju dan 6 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 2, 2 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 12 respon yang menyatakan tidak setuju, 9 respon yang menyatakan ragu-ragu, 10 respon yang menyatakan setuju dan 7 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 3, 2 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 respon yang menyatakan tidak setuju, 13 respon yang menyatakan ragu-ragu, 12 respon yang menyatakan setuju dan 3 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 4, 1 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 12 respon yang menyatakan tidak setuju, 12 respon yang menyatakan ragu-ragu, 10 respon yang menyatakan setuju dan 5 respon yang menyatakan sangat setuju.
- Pertanyaan No. 5, 1 respon yang menyatakan sangat tidak setuju, 11 respon yang menyatakan tidak setuju, 9 respon yang menyatakan ragu-ragu, 13 respon yang menyatakan setuju dan 6 respon yang menyatakan sangat setuju.

Tabel
JUMLAH JAWABAN RESPONDEN
ATAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Penjelasan Responden	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Ragu-ragu		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item Nomor 1	2	5	9	22,5	8	20	15	37,5	6	15
2	1	2,5	11	27,5	10	25	13	32,5	8	20
3	1	2,5	12	30	11	27,5	12	30	4	10
4	2	5	11	27,5	10	10	13	32,5	4	10
5	2	5	10	10	12	30	13	32,5	3	7,5

Rata-rata	1,6	4	10,6	23,5	10,2	22,5	13,2	33	5	12,5
-----------	-----	---	------	------	------	------	------	----	---	------

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

1. Pertanyaan No. 1, 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden tidak setuju, 8 responden menyatakan ragu-ragu, 15 responden menyatakan setuju dan 6 responden menyatakan sangat setuju.
2. Pertanyaan No. 2, 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden tidak setuju, 10 responden yang menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan setuju dan 8 responden menyatakan sangat setuju.
3. Pertanyaan No. 3, 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden menyatakan tidak setuju, 11 responden menyatakan ragu-ragu, 12 responden menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan sangat setuju.
4. Pertanyaan No. 4, 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 11 responden menyatakan tidak setuju, 10 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan sangat setuju.
5. Pertanyaan No. 5, 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden menyatakan tidak setuju, 12 responden menyatakan ragu-ragu, 13 responden menyatakan setuju dan 3 responden menyatakan sangat setuju.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil F_{hitung} sebesar 1,816 dengan angka signifikansi sebesar f_{hitung} $0,177 < f_{tabel} 3,251$ artinya secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen terbukti.
3. Hasil uji secara individual atau secara parsial (uji t) menunjukkan variabel

kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($t_{hitung} 2,669 > t_{tabel} 2,069$), sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena t_{hitung} (1,781) lebih kecil dari t_{tabel} (2,026) pegawai ($t_{hitung} 2,669 > t_{tabel} 2,069$) pada PT PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur (Kitlur) Sumbagut.

4. Nilai adjusted R square adalah sebesar 0,089 menggambarkan pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebesar 8,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat di kemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Sisa variasi variabel dalam penelitian ini, pada penelitian kedepannya diharapkan dapat di tambahi berbagai variabel yang mendukung demi terdapatnya kualitas penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari Agus, **Manajemen Produksi**, BPFE, Yogyakarta, 2005.
- Darmodihardjo Dardji, SH, **Sistem Ketatanegaraan Negara**, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Gibson, dan kawan-kawan, **Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses**, Jilid 2, Edisi 5, Erlangga, 2005.
- Gomes, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Handoko, T. Hani, **Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE. Yogyakarta, 2011.
- Hasibuan Melayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Kartono, Kartini, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Rajawali Press, Jakarta, 2006.

- Mangkunegara, **Perilaku dan Budaya Organisasi**, Penerbit PT. Refika Aditama, Jakarta, 2005.
- Munandar, A.S, **Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Pembangunan Ekonomi**, Jakarta, Gramedia, 2005.
- Nitisemito, **Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja**, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Rivai, Veithzal, **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen P, **Perilaku Organisasi**, Edisi 5, Prentice Hall, Jakarta, 2009.
- Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Mandar Maju, Bandung, 2009.
- , **Good Governance**, Mandar Maju, Bandung, 2006.
- Sugiyono. **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit CV. Alfabeta Bandung, 2005.
- Sutrisno, **Metodologi Penelitian**, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fpsi-UGM, 2004.
- Tulus, Agus, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Gramedia, 2006.
- Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Penerbit: Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2007.
- Yamin, Kurniawan. **SPSS Complete. Teknik Analisis Statistik Terlengkap Dengan Software SPSS**. Salemba Infotek. Jakarta, 2009.
- YulkGary, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, BumiAksara, Jakarta, 2004.