

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROFESIONALISME KERJA, MOTIVASI, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.CATUR DAYA SUKSES SURABAYA**

DWI PRASTIYAWAN
NIM 13210877

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA

ABSTRAK

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi, sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya sebanyak 38 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 17,0.

Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Secara parsial lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Lingkungan kerja secara dominan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Profesionalisme Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

Under current conditions, changes in the business environment, whether technological, political, economic, are very influential on big companies especially in the face of competition. In general, companies that are unable to face competition have low product performance and quality. This study analyzed the influence of work environment,

professionalism of work, motivation and leadership on the performance of employees of PT. Catur Daya Sukses Surabaya.

This research is conducted by using a quantitative approach with explanatory research type (explanatory research) that is causality explain a relationship between variables through hypothesis testing. The sample in this research is PT.Catur Daya Sukses Surabaya employee of 38 people. Sampling method using saturated sampling, which is sample determination technique when all members of population in use as sample. The test instrument used is multiple linear regression analysis technique with SPSS 17.0 software.

The results of this study indicate that the work environment, work professionalism, motivation and leadership simultaneously have a significant influence which means the higher work environment, work professionalism, motivation and leadership simultaneously, the higher the employee performance PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Partially work environment, work professionalism, motivation and leadership have a significant influence on employee performance PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Work environment dominantly give positive and significant influence to Employee Performance PT.Catur Daya Sukses Surabaya.

Keywords: Work Environment, Work Professionalism, Motivation, Leadership, Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangannya persaingan perusahaan seperti saat ini, bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan. Akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai pangsa pasar yang dibidiknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2012:3) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola

sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi, sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian

tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2012:133).

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:22) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja, profesionalisme kerja dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2012:21), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Selain itu, faktor kedua adalah profesionalisme kerja. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2012:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya.

Selanjutnya yakni motivasi. Rivai (2012:455), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Menurut Rivai (2012:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi atau

perusahaan harus dapat menciptakan integritas yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh lingkungan kerja untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana sebagai seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting untuk mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang yang pemimpin terapkan. Maka dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri dan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Simamora (2012:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari (2013:12), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja. Dari penjabaran tersebut, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, profesionalisme kerja, dan motivasi.

PT. Catur Daya Sukses Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada aktivitas bisnis sumber daya manusia, di mana merupakan agen tenaga kerja terpercaya. Perusahaan tersebut bertempat di jalan Kedungdoro 74-76 Blok B-11 Surabaya 60251. Dalam perkembangan usahanya juga menginginkan adanya peningkatan terhadap kinerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam membahas masalah yang akan dibahas dari uraian latar belakang penelitian tersebut, penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya?
3. Diantara variabel lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademis
Sebagai bahan referensi untuk penelitian di bidang kinerja karyawan di masa yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka di bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.
2. Bagi PT. Catur Daya Sukses Surabaya
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak PT. Catur Daya Sukses Surabaya dalam meningkatkan kualitas dan nilai-nilai dalam perusahaan, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan untuk hasil kinerja karyawan, sehingga dapat lebih baik dari sebelumnya.

3. Bagi pembaca dan peneliti selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi, dan kepemimpinan juga dapat digunakan menjadi bahan untuk peneliti selanjutnya.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses yang kompleks, menantang dan menarik. Perusahaan yang ingin cepat tumbuh dalam lingkungan usaha mengharuskan manajer untuk mengikuti kesempatan bisnis dan tren yang terjadi.

Menurut Peter (1977) dalam Edison (2016:4) mengatakan bahwa manajemen ialah suatu praktik bukan ilmu, sebab yang dituntut dari manajemen adalah prestasi bukan pengetahuan. Menurut Hasibuan (2012:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Choliq (2015:2), manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. Menurut Liang Lee (2014:16), manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk

melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana cara mencapai suatu tujuan dengan efektif dan efisien dengan bantuan orang lain.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

2.3 Profesionalisme kerja

Profesionalisme berasal dari kata bahasa Inggris *professionalism* yang secara leksikal berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruangan kerja. Sifat profesional berbeda dengan sifat para profesional atau tidak profesional sama sekali. Sifat yang dimaksud adalah seperti yang dapat ditampilkan dalam perbuatan, bukan yang dikemas dalam kata-kata yang diklaim oleh pelaku secara individual.

2.4 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa Latin yakni *movere*, yang berarti 'menggerakkan' (*to move*). Menurut McDonald yang dikutip oleh Hamalik (2012:158) "*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*". "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan".

Menurut Hilgard yang dikutip oleh Wina Sanjaya (2013:29) yakni "Motivasi adalah suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu". Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Sardiman (2012:73) "Motivasi berpangkal dari kata 'motif' yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan".

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:270), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi, dan insentif.

Menurut Sherman (dalam Edison, 2016:174) motivasi berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Menurut Abraham Maslow (dalam Edison, 2016:174) Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut,

seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekyaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*). Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi

kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu: a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki sense of belonging yang tinggi. b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki sense of importance. c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut sense of accomplishment. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan. d) Kebutuhan akan perasaan diikuti sertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah

demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2.5 Pengertian Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Rivai (2012:2) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Heidjrachman (2012:217) pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain dan di dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan bantuan orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan yang diberikan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh baik ataupun buruk terhadap bawahan-bawahannya dalam melakukan pekerjaan dengan antusias untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dalam situasi tertentu.

2.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190). Sedangkan menurut Baron, (dalam Fahmi, 2016:176) kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Indra Bastian (dalam Fahmi, 2016:176) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Dalam Sinambela (2016:481) mengemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli, sebagai berikut :

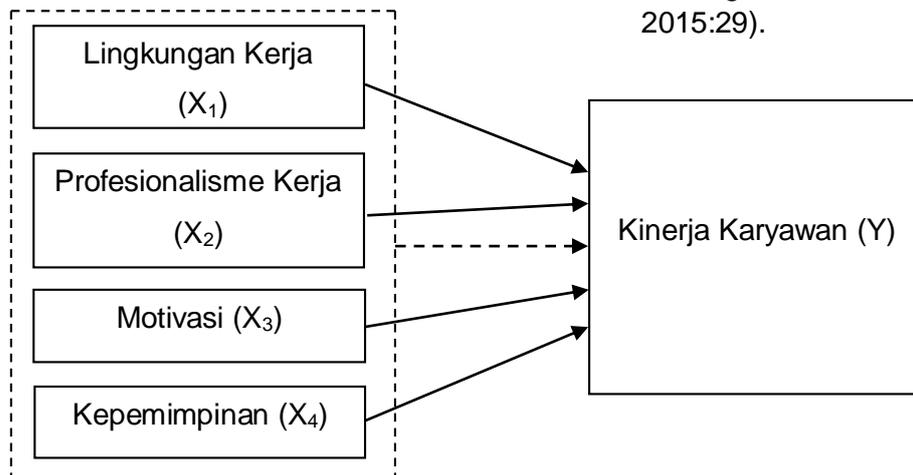
1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu yang diminta (Stolovitch, 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy, 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan

dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey, 1993).

5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992).
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Hunt, 1991).

Dari pendapat tersebut, maka kinerja karyawan adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut secara maksimal.

2.7 Kerangka Konseptual



- : pengaruh parsial
- - - - - : pengaruh simultan

Gambar 2.1

Hubungan Antar Variabel Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu kausalitas menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis penelitian ini dipilih mengingat tujuan yang hendak dicapai mencakup usaha-usaha untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh yang terjadi antar kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk mengumpulkan data sederhana dalam rangka menguji hubungan – hubungan variabel yang terlebih dahulu dihipotesiskan. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2015:29).

Pemilihan jenis penelitian kuantitatif ini dikarenakan fokus masalah penelitian ini mengukur Pengaruh Lingkungan Kerja, Profesionalisme Kerja, Motivasi dan

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Daya Sukses Surabaya.

4. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Catur Daya Sukses sudah beroperasi sejak tahun 2005, dengan alamat kantor di jalan Kedungdoro 74-76 Blok B-11 Surabaya. PT.Catur Daya Sukses adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang pengelolaan tenaga kerja *outsourcing*. Didirikan pada September 2005, PT Catur Daya Sukses kini telah menjalin kemitraan dengan berbagai perusahaan dalam bidang jasa *outsourcing* untuk tenaga *Office Sevices*, Tenaga Administrasi, Jasa Sortir uang, *cleaning service*, Driver, jasa pengelolaan parkir, jasa personel keamanan, perawatan dan pemasangan mesin EDC, Jasa service AC, pengiriman uang dan barang, dan bidang usaha lainnya dalam berbagai industri.

PT.Catur Daya Sukses senantiasa mempertahankan kredibilitas melalui pelayanan yang memuaskan dan kepercayaan terhadap klien yang selalu terjaga. Dengan dukungan manajemen yang profesional, perusahaan selalu berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang menyediakan sumber daya manusia kompetitif, tersertifikasi, profesional dan bertanggung jawab untuk efisiensi biaya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan klien.

4.2 Karakteristik Responden

Kuesioner yang diserahkan kepada karyawan sebanyak 38 kuesioner diperoleh kembali 38 kuesioner menjadi sampel. Uraian lebih lanjut mengenai jawaban atau tanggapan karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya terhadap setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada beberapa karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya yang dijadikan sebagai responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	68,4%
2	Perempuan	12	31,6%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.1 terlihat bahwa 68,4% responden adalah laki-laki dan 31,6% responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya adalah laki-laki. Komposisi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Komposisi Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	16	42,1%
2	31 – 40 tahun	22	57,9%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2017 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 57,9% responden berusia 31-40 tahun, 22 orang responden yang berusia pada kelompok usia ini dominan dibandingkan dengan kelompok usia yang lain. Kelompok usia ini adalah tergolong usia mapan yakni antara 31-40 tahun dimana aktivitas bekerja relatif tinggi karena responden pada usia mapan mempunyai kinerja yang tinggi.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t tabel sebesar 2,02619 dengan $(df) = n-1 = 38-1$ sebesar 37 dan taraf signifikansi 5% (0,05). Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F hitung sebesar 6,331 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya.

2. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,091 lebih besar dari t tabel ($2,091 > 2,02619$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya

oleh (Iskandar, 2012) yang menguji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal dengan hasil analisis yaitu lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil ini juga didukung oleh hasil observasi peneliti yang mengatakan lingkungan kerja di PT.Catur Daya Sukses Surabaya sudah memberikan kesan baik kepada karyawan. Hal ini bisa dilihat dari penataan ruang, warna ruangan, kebersihan, sirkulasi udaranya yang memberikan kenyamanan bagi karyawannya sehingga bisa berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil ini juga sesuai dengan teori menurut Newstrom (2012:494), kondisi dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status yang dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan. Bisa dikatakan apabila lingkungan kerja nyaman dan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

3. Pengaruh profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,103 lebih besar dari t tabel ($2,103 > 2,02619$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Isdiana, 2013) yang menguji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di kecamatan Batang dengan hasil analisis yaitu profesionalisme secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil ini sesuai dengan teori menurut Nofratilova (2013:146), profesionalisme mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan kemauan individu untuk menggunakan usaha yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan instansi dan memenuhi kebutuhannya. Jika profesionalisme karyawan memenuhi beban kerja maka kinerja karyawan adalah baik. Demikian sebaliknya, jika tuntutan kerja tidak sesuai dengan

kemampuan maka kinerja pegawai akan sulit untuk mencapai tujuan instansi.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa profesionalisme kerja mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Hal ini disebabkan perusahaan belum memberikan pelatihan-pelatihan secara optimal agar meningkatkan profesional masing-masing karyawan tanpa melihat jenis kelamin, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,315 lebih besar dari t tabel ($2,315 > 2,02619$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Iskandar, 2012) yang menguji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal dengan hasil analisis yaitu motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh hasil observasi peneliti yang mengatakan motivasi di PT.Catur Daya Sukses Surabaya sudah memberikan kesan

baik kepada karyawan. Menurut wawancara penulis terhadap narasumber PT.Catur Daya Sukses Surabaya, satu hal yang paling mendasar dalam mengindikasikan motivasi positif adalah pemberian imbalan berupa uang. Bagaimanapun kondisi suasana kerja sebaik mungkin, namun faktor pendapatan memegang peranan paling mendasar.

Hasil ini juga sesuai dengan teori menurut Menurut Budhi & Tri (2006) dalam Hasibuan (2014:112) baik buruknya pelaksanaan pemberian motivasi yang dilaksanakan oleh perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Adanya interaksi yang baik antar kelompok dapat menyebabkan motivasi menjadi tinggi. Apabila motivasi tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,598 lebih besar dari t tabel ($2,598 > 2,02619$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,004 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya

Sukses Surabaya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Imam Fauzi, 2014) yang menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. Djarum Kudus dengan hasil analisis yaitu kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh hasil observasi peneliti yang mengatakan kepemimpinan di PT.Catur Daya Sukses Surabaya sudah memberikan kesan baik kepada karyawan. Kepemimpinan pada PT.Catur Daya Sukses Surabaya menganut kepemimpinan yang adil. Pemimpin pada PT.Catur Daya Sukses Surabaya selalu memberikan sikap yang adil terhadap bawahan. Hal ini yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Amstrong (2012:24) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

6. Pengaruh Paling Dominan antara Variabel Lingkungan Kerja, Profesionalisme Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,294, profesionalisme kerja sebesar 0,013, motivasi sebesar 0,041, dan kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,111. Diantara variabel independen lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi terbesar

sehingga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di banding variabel independen lainnya. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan diterima. Pada PT.Catur Daya Sukses Surabaya, lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Menurut survey penulis terhadap beberapa karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman maka hasil kinerja juga menurun. Sebagian besar jawaban responden yang bekerja sebagai administrasi pada PT.Catur Daya Sukses Surabaya merasa nyaman dengan suasana pekerjaannya, karena PT.Catur Daya Sukses Surabaya letaknya jauh dari kebisingan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi liner berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya, maka dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan yang artinya semakin tinggi lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya.
2. Secara parsial lingkungan kerja, profesionalisme kerja, motivasi

- dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya.
3. Lingkungan kerja secara dominan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Catur Daya Sukses Surabaya.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran-saran yang diajukan adalah:

1. Lingkungan kerja pada PT.Catur Daya Sukses Surabaya sudah baik, namun masih terdapat satu butir indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu mengenai musik di tempat kerja. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki lingk 88 kerja tersebut, karena lingkungan tersebut sangat berpengaruh terhadap proses kerja karyawan. Dengan demikian perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat membantu kelancaran proses kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja para karyawan itu sendiri.
2. Faktor yang paling rendah mempengaruhi kinerja karyawan adalah profesionalisme kerja, perusahaan sebaiknya memberi pelatihan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk meningkatkan profesionalisme kerja karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut.
3. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan dan lain sebagainya. Penentuan pemberian kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada perusahaan.
4. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan.
5. Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT.Catur Daya Sukses Surabaya pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain seperti stres kerja, komitmen, kompensasi dan lain sebagainya sehingga peneliti dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu juga disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Appley A, Lawrence, dan Oey Liang Lee. 2014. Pengantar Manajemen. Jakarta : Salemba Empat
- Darmanto, Susetyo. 2015. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pemasang. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang
- Edison, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Kinerja. Bandung : Alfabeta
- Fauzi, Imam. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT Brak BL 53 PT.Djarum Kudus. Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Ferdinand, Augusty. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hamalik, Oemar. 2012. Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Isdiana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di kecamatan Batang. Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Universitas Trisakti
- Iskandar. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Isyandi, B. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru : Unri Press
- Kumiawan, Agung. 2012. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta : Pembaharuan
- Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Mardiana. 2012. Manajemen Produksi. Jakarta : Badan Penerbit IPWI
- Noe, Raymond A, et.al. 2015. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage*. McGraw-Hill
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2012. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV.Mandar Maju

- Sekaran, Uma. 2015. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT.Elek Media Kompetindo
- Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Simanjuntak, Payaman. 2012. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Fakultas Ekonomi UI
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Sofyandi, Herman. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Suhrawardi, K Lubis. 2012. Etika Profesi Hukum. Jakarta : Sinar Grafika
- Suwatno & Priansa. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2012. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Wirawan, Ardityo. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta