

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DIREKSI PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR

Ilham Safar*)

Universitas Muslim Indonesia

Email : Ilhamsafar25@gmail.com

Abstract : *The purpose of research is 1) to analyze the influence of leadership on employee performance of PT Perkebunan Nusantara XIV directors office, 2) to analyze the influence of organizational culture on employee performance of PT Perkebunan Nusantara XIV directors office, 3) to analyze the influence of work environment on employee performance of PT Perkebunan Nusantara XIV. The method of analysis used in this study is the method of multiple regressions analysis. The research data was obtained from employees of PT Perkebunan Nusantara XIV office. The research approach is a causal approach that is explanatory. The results of this study indicate that: 1) regression results indicate that leadership variables have a positive and significant impact on employee performance of directors of PT Perkebunan Nusantara XIV. This shows that leadership has an important role in improving employee performance as well as execution of duties within a company. 2) regression result indicate that organizational culture variable have positive and significant effect to employee performance of PT Perkebunan Nusantara XIV directors office. This suggests that a good and targeted organizational culture will have a positive impact on companies especially on improving employee performance. 3) regression result indicate that work environment variable have positive and significant effect to employee performance of PT Perkebunan Nusantara XIV directors office. This shows that a healthy working environment, comfortable and support activities of worship will have a positive impact for employees in improving its performance for the company.*

Keywords: *Leadership, Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance*

Abstrak : Tujuan penelitian adalah 1) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV, 2) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV, 3) untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis Regresi Berganda. Data penelitian diperoleh dari karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara XIV. Pendekatan penelitian adalah pendekatan kausal yang bersifat *explanatory*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan. 2) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang baik dan terarah akan memberi dampak positif terhadap perusahaan terkhusus pada peningkatan kinerja karyawan. 3) hasil regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman serta menunjang kegiatan ibadah akan memberi dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kegiatan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan membutuhkan dukungan yang lebih maksimal dari berbagai aspek yang menunjang pekerjaan dan operasional perusahaan. Modal *financial* tidak hanya satu-satunya menjadi modal penentu yang dapat membuat perusahaan terus bertahan dan sukses dalam pelaksanaan kegiatannya. Pengelolaan atau manajemen yang berkualitas dan sehatlah yang dapat mampu memberi sebuah peningkatan kualitas terhadap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada di luar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya. Sementara faktor internal organisasi didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi (Wibowo, 2010).

Dalam perusahaan ataupun organisasi, yang menjadi salah satu sumber daya manusia yang dimiliki adalah karyawan perusahaan tersebut. Karyawan menjadi kunci penentu guna mencapai sebuah keberhasilan perusahaan. Rivai (2009) menuliskan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan apapun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan institusi atau perusahaan.

Bukan hal yang mudah dalam sebuah perusahaan untuk mengatur dan mengelola karyawan yang memiliki pola

pikir, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda. Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan perlu menerapkan sistem, nilai dan norma atau aturan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang profesional sebagai sarana bagi perusahaan guna mencapai tujuan dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang dapat menghasilkan peningkatan kinerja bagi karyawan dan organisasi.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014).

Gorden dalam Hendriawan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dalam memperoleh kinerja yang baik, banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan. Berbagai faktor tersebut di antaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan juga lingkungan kerja perusahaan.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan. Dalam pelaksanaan kegiatannya, setiap orang dan juga perusahaan memiliki gaya yang berbeda dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan. Kecenderungan pemahaman serta orientasi seorang pemimpin akan menimbulkan karakternya dalam memimpin.

Teori Path Goal (Evans, 1970; House, 1971; House & Mitchell dalam Arif, 2010) mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Teori ini mengatakan bahwa situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda pada dua variabel situasional yang memengaruhi gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Bawahan dengan *locus of control internal* nya akan lebih tinggi dengan gaya kepemimpinan yang partisipatif sedangkan bawahan dengan *locus of control eksternal* nya akan lebih tinggi dengan gaya kepemimpinan yang direktif.

Sebagai faktor internal organisasi di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi.

Kotter dan Heskett (1992) dalam Wibowo (2013; 6) menuliskan bahwa peranan budaya organisasi sangat menentukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang menekankan pada budaya dapat meningkatkan pendapatan rata-rata 682%, sedangkan yang kurang memerhatikan budaya hanya meningkat 166% dalam kurun waktu 11 tahun.

Oleh karena itu, budaya organisasi harus selalu diubah dan diperbaiki secara berkelanjutan, terlebih lagi dalam menghadapi kecenderungan global yang semakin gencar.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab perusahaan, karyawan dihadapkan pada lingkungan kerja yang terus menerus menuntut sebuah kinerja yang baik dan produktif sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dan terlaksana. Lingkungan kerja merujuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, dan imbalan (*reward system*).

Widodo (2010) menuliskan bahwa lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berkaitan dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, prasarana, dan imbalan (*reward system*). Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, dan menurunnya angka absensi.

PT Perkebunan Nusantara XIV didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintah nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan XXXII (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), termasuk eks proyek-proyek pengembangan PT Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Dari peleburan tersebut

terciptalah PT Perkebunan Nusantara XIV yang memiliki visi sebagai perusahaan agribisnis dan agroindustry yang kompetitif, mandiri dan memberdayakan ekonomi rakyat.

Dalam pelaksanaan kegiatannya, PT Perkebunan Nusantara XIV memegang penuh nilai-nilai organisasi yang mereka tanamkan sebagai bentuk semangat dan juga arah dalam pelaksanaan kegiatannya. Nilai-nilai organisasi itu terdiri atas, 1) Kompeten yang berarti bahwa seluruh jajaran karyawan perusahaan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipersyaratkan bagi jabatan yang diemban; 2) Integritas yang diyakini bahwa karyawan yang berintegritas adalah yang memiliki kesamaan antara yang dipikirkan, diucapkan, dan yang dilakukan; 3) Inovasi yang berarti bahwa proses berfikir menghasilkan kreativitas yang memberikan nilai ekonomis; 4) Pembelajaran, bahwa seluruh jajaran perusahaan menjadikan pengalaman dan perubahan lingkungan bisnis sebagai proses pengembangan individu dan organisasi secara berkelanjutan; 5) Sinergi yang diyakini bahwa kerjasama tim yang efektif akan memberikan efek ganda terhadap hasil akhir.

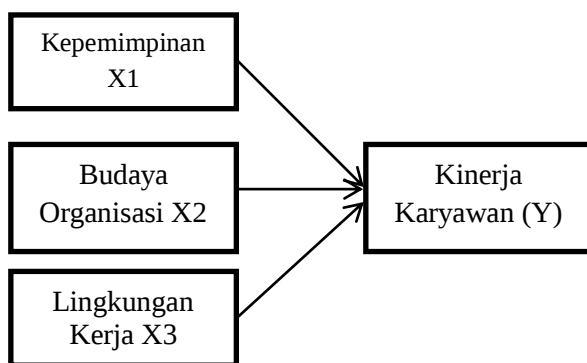
Kelima nilai organisasi tersebut menjadi sebuah penyemangat dan juga landasan kerja perusahaan dalam mencapai visi yang telah ditanamkan perusahaan. Pencapaian visi dan juga tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan segala aspek yang ada pada perusahaan. Dimulai dari sumber daya manusia hingga sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan harus mampu bersinergi guna mencapai tujuan bersama. Dalam perspektif organisasi, kehadiran sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan saja, tetapi sumber daya manusia adalah sebuah asset dan modal yang harus ditunjang tidak dalam satu aspek pendukung saja. Dibutuhkan sinergi antara kepemimpinan, budaya

organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan juga jaminan hari tua, yang secara keseluruhan menjadi sebuah penunjang/ peningkat kinerja atau motivasi kerja setiap karyawan di dalam organisasi. Kepemimpinan yang ideal, budaya yang positif dan lingkungan yang mendukung akan menjadi sebuah kesatuan yang dapat menciptakan nilai tambah bagi karyawan dan juga perusahaan. Untuk itu, mengingat pentingnya sebuah keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, maka penulis tertarik untuk melihat bagaimana peranan kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV.

Kerangka Pikir

Penelitian ini mengangkat aspek keterkaitan kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT Perkebunan Nusantara XIV. Dalam setiap penelitian variabel menjadi hal yang penting dalam melihat sejauh mana dan seperti apa batasan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Variabel menurut Semmaila dan Ahri (2017: 99) menuliskan bahwa variabel penelitian adalah faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun yang dapat diubah untuk tujuan penelitian. Penentuan variabel dalam suatu penelitian, berkisar pada variabel bebas (*independent variable*), variabel tergantung (*dependent variable*) maupun variabel kontrol (*intervening variable*).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas terdiri atas kepemimpinan, budaya organisasi dan juga lingkungan kerja, sementara variabel tergantung adalah kinerja karyawan.



Metode Penelitian

Penelitian ini tergolong penelitian kausatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain atau untuk melihat sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistic. Metode ini juga disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang konkrit, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2016).

Hasil Dan Pembahasan

Model analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Berdasarkan hasil olah data, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	t- hitung	p-value (Signifikansi)
(Constant)	6,949	3,510	0,000
Kepemimpinan	0,207	2,046	0,044
Budaya Organisasi	0,251	2,311	0,024
Lingkungan Kerja	0,204	3,279	0,026
R²	0,445	Keterangan: Signifikansi pada *p<0,05	
R	0,667		
F-hitung	19,273		
Sig.F	0,000		

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel bebas yang ada dalam penelitian ini keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Dari olah data yang dilakukan di atas dapat kita lihat, bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Dengan melihat tabel hasil uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung yang menunjukkan nilai sebesar 19.273 (signifikansi F= 0,000). Jadi Sig F < 5% (0,000 < 0,05).
2. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 2.046 dengan tingkat signifikan 0,044. Jadi Sig. t < 5% atau (0.044 < 0,05).
3. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 2.311 dengan tingkat signifikan 0,024. Jadi $\text{Sig } f < 5\%$ ($0,024 < 0,05$).

4. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 2.279 dengan tingkat signifikan 0.026. jadi $\text{Sig } f < 5\%$ atau ($0,026 < 0,05$).

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variabel X (kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,699 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X dengan variabel Y . Nilai $R^2 = 0,445$, ini berarti pengaruh variabel X (kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah 44,5% dan pengaruh variabel lainnya sebesar 55,5%. Pengaruh ini tergolong tidak begitu baik karena pengaruh variabel lainnya mencapai angka 55,5% sementara variabel dalam penelitian hanya mencapai 44,5% saja meski nilai signifikan menunjukkan ($P_{\text{value}} = 0,000$).

Dari hasil analisis yang diperoleh semua variabel yang memiliki koefisien regresi berbeda nyata dengan nol, atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan dan persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 6,949 + 0,207X_1 + 0,251X_2 + 0,204X_3$$

Persamaan regresi berganda ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien $b_0 = 6,949$ artinya apabila variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV tidak akan berubah sebesar 69,49%.
2. Koefisien $b_1 = 0,207$ artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV secara positif dengan asumsi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan.
3. Koefisien $b_2 = 0,251$ artinya setiap peningkatan variabel budaya organisasi, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV secara positif dengan asumsi variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mengalami perubahan.
4. Koefisien $b_3 = 0,204$ artinya setiap peningkatan variabel lingkungan kerja, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV secara positif dengan asumsi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi tidak mengalami perubahan.

Dari persamaan juga diketahui bahwa semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel dependen Y (kinerja karyawan) dengan semua variabel independen X (kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja) memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen tertentu, atau atas semua variabel independen secara bersama-sama dapat ditingkatkan, maka kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila intensitas implementasi dilakukan atas variabel independen tertentu atau

seluruh variabel independen secara bersama-sama diturunkan, maka kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV akan menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Rusdan. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Mega Cabang Semarang)*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Artina, Isyandi dan Indarti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI, No. 2 Mei 2014.
- Budianto, Tri Aji A dan Katini Amelia. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Bury Monce. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 1, 2016.
- Djuremi, Hasiolan Budi dan Minarsih. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang*. Jurnal of Management, Vol. 2, No. 2 (2016).
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan) Edisi Kedua*. Prenada Media: Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwimitra Multiguna Sejahtera Di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ikhsan Anwar. 2016. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, No. 1 Maret 2016.

- Indriyanti Satya dan Tjahjadi Kaerel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mutiara Raga Indah*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol. 16, No. 1a, 5 November 2014.
- Lina, Dewi. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, Vol. 14 No. 1/Maret 2014.
- Luthans, Freed. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi KeSepuluh (diterjemahkan oleh Vivian Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Arie P, Winong Rosari)*. Andi: Yogyakarta.
- Mustamu Philip dan Indrayani. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau*. Jurnal Zona Manajerial, Vol. 8, No. 2 Oktober 2016.
- Prayitno, Duwi. 2012. *Belajar Mandiri Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom : Jakarta.
- Prihantoro Agung. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen (studi kasus Madrasah di lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*. Jurnal VALLUE ADDED, Vol. 8, No. 2 Maret 2012.
- Raf Gunaldo, Desmiyawati dan Wiguna. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP Provinsi Riau)*. JOM FEKON, Vol. 1, N0. 2 Oktober 2014.
- Rifai Imam dan Sudarusman Eka. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Telaah Bisnis, Vol. 15, No. 2 Desember 2014.
- Rivai Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- . 2004. *Management Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai Veithzal dan Sagala Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori ke praktik)*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, Veithzal Zainal, Darmansyah Muliaman Hadad dan Ramly Mansyur. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Keempat. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins Stephen. P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Ke Lima. Erlanga: Jakarta.
- . 2003. *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. PT Indeks : Jakarta
- Sampurno Dwi dan Wibowo Agus. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Di SMK Negeri 4*

- Pandeglang. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 2 Oktober 2015.
- Sedermayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Semmaila Baharuddin dan Ahri Aril. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Arus Timur: Makassar.
- Siagian Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama*. PT Rineka Cipta: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE YPKN: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 23. Alfabeta: Bandung.
- Suharyanto, Nugraha Ery dan Permana Hendra. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT GSI Cianjur*. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014.
- Sukarjati Endang dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang*. Jurnal of Management, Vol. 02, No. 02 Maret 2016.
- Suwondo Indriani dan Sutanto Madiono. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 17, No. 2 September 2015.
- Wahyudi Amin dan Suryono Jarot. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 1, No. 1 Desember 2006.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Pers: Jakarta.
- 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers: Jakarta.
- 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Widodo Tri. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. Jurnal Among Makarti, Vol. 3, No. 5 Juli 2010.
- Vita Bernadine. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta*. Jurnal Ekonomi Manajemen (Tidak diPublish).