

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Berlina Halawa¹, Yohanes Dakhi², Samanoi Halowo Fau³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 31 pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan nilai F_{hitung} (61.329) > F_{tabel} (3,340) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kepemimpinan dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Kepemimpinan muncul ketika manusia mulai membentuk organisasi atau kelompok-kelompok sebagai kebutuhan dasarnya untuk bekerjasama dalam mencapai t

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (berlianhalawa21@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhiyohanes@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (samfau@gmail.com)

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika manusia membentuk kelompok atau organisasi, maka harus ada salah seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin yang akan mewakili kelompok dalam penyelesaian masalah. Kompleksnya penguasaan keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin menunjukkan bahwa pekerjaan memimpin bukanlah pekerjaan yang mudah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya sebuah organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kondisi tersebut dapat berupa material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja berhubungan lingkungan fisik dimana karyawan dimana setiap pegawai dapat memanfaatkan setiap sarana yang ada secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien yang berujung pada peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Persoalan kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil akhirnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai di dalam organisasi tersebut dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Manajemen organisasi menginginkan seorang pegawai yang produktif terhadap pekerjaannya, memiliki kemampuan dalam bidang pekerjaan dan konsisten terhadap pekerjaan sehingga mengurangi kerugian atau resiko pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mendukung tercapainya suatu kinerja pegawai yakni mutu atau kualitas pekerjaannya, jumlah atau kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Fanayama bahwa kurangnya pengawasan terhadap kerja pegawai. Hal ini, dapat menimbulkan ketidak efektif kerja kepada pegawai dalam melaksanakan kerja karena perhatian melalui pengawasan dari pimpinan kerja yang kurang. Selanjutnya, ditemukan bahwa lingkungan kantor yang tidak tertata dengan baik seperti penempatan alat-alat kantor sembarangan, arsip kantor yang hanya disimpan di dalam kardus dan di tempatkan di gudang. Disamping itu, kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengakibatkan kinerja organisasi buruk, bila dari waktu ke waktu mengalami hal demikian. Penumpukan kerja karena suka menunda menyelesaikan dapat menambah beban kerja yang pada akhirnya konsistensi kerja tidak ada.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”**

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah “Suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Selanjutnya, Samsudin (2019:287) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat memengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat juga membuat para pegawai merasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:65), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas

yang diembankan kepadanya”. Selanjutnya, Nitisetimo dalam Senata (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan teori di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan instansi, sebagai proses operasional dalam instansi tersebut.

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Benardin dkk dalam Duha (2014:223), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya, Afandi (2018:83) menyatakan bahwa “*Performance* (Kinerja) adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari proses masukan yang diterima hingga mengeluarkan berupa hasil penyelesaian tugas atau jenis pekerjaan yang dibebankan kepada individu didalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hughes dan Curphy dalam Tampubolon (2013) berpendapat bahwa model teori *path goal* tercermin dari perilaku pemimpin agar dapat diterima oleh para bawahannya apabila dipadankan sebagai sumber kepuasan, sehingga para bawahan menjadi lebih aktif mendukung pemimpinnya selama dia memandang bahwa tindakan pemimpin dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja bawahan. Selanjutnya, Mintzberg dalam Shalahuddin (2013) menegaskan bahwa peran kepemimpinan merupakan peran yang paling penting dari semua peran yang ada dalam organisasi. Pada kondisi persaingan yang ketat, salah satu target yang harus dicapai dalam proses kepemimpinan adalah mempengaruhi bawahannya tentang bagaimana perusahaan bisa mengimplementasikan *performance* lebih baik dan lebih cepat dibandingkan dengan kompetitornya.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi karena seorang pemimpin merupakan penggerak atau pendorong bagi berjalannya proses kegiatan di dalam instansi pemerintah.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Sementara itu, Nitisemito dalam Narianggono (2014), menyatakan bahwa organisasi hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang di organisasi. Pendapat ini menekankan untuk adanya implementasi yang kondusif bagi setiap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, adanya hubungan kerja yang kondusif, maka meningkatkan kinerja pegawai didalam melaksanakan tugas didalam organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:121) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Dwijayanti (2015) indikator-indikator yang terkandung di dalam lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.
2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kenyamanan suhu udara di ruang kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
5. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai kesesuaian pengaturan peralatan kantoryang diperlukan karyawan.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja. Indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai hubunganbaik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Robbins dalam Lapan (2016), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:39) bahwa “Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Penelitian ini bersifat asosiatif yaitu hubungan antara variabel yang satu atau lebih dengan variabel lainnya.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari tempat penelitian melalui penyebaran kuesioner yang bersumber dari seluruh pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Regresi berganda adalah model regresi dengan lebih dari satu variabel penjelas. Disebut

berganda karena banyaknya faktor yang mungkin mempengaruhi variabel tak bebas. Hubungan fungsional antara variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X_1 , X_2) secara umum dapat ditulis sebagai berikut (Suliyanto, 2011:53):

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau persamaan regresi liniernya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefesiensi regresi untuk X_1

b_2 = Koefesiensi regresi untuk X_2

X_1 = Variabel kepemimpinan

X_2 = Variabel lingkungan kerja

ε = Standar error

Dalam menganalisis regresi berganda ini, penulis menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16.0 for Windows*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 4,658 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.701$. Karena nilai $t_{hitung} (4,658) > t_{tabel} (1.701)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$. Maka keputusannya adalah variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,914 dan tingkat signifikan sebesar 0,007. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.701$. Karena nilai $t_{hitung} (2,914) > t_{tabel} (1.701)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0.05$, maka keputusannya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,719 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,814 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 81,4% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) sedangkan sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$\hat{Y} = 0,979 + 0,631 X_1 + 0,364 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

a = 0,979

b_1 = 0,631

b_2 = 0,364

X_1, X_2 = Variabel bebas

Nilai 0,979 merupakan nilai konstanta (kinerja pegawai) jika nilai kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol. Nilai 0,631 merupakan nilai koefisien dari variabel kepemimpinan (b_1) sebesar 0,631 artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1 pada kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,631 pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya, koefisien regresi untuk b_2 sebesar 0,364 artinya setiap terjadi peningkatan sebesar 1 pada lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,364 pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andari (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten.

Penelitian yang dilakukan Dadi Suryadi (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andari. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Batam. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 2, No. 2. Universitas Serang Raya.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lapan, Hartono. 2016. Pengertian Kinerja Manfaat dan Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Blogger* (Online) (<https://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian-kinerja-manfaat-dan-faktor.html>) diakses 12 june 2016.
- Narianggono, Yacinda Cresstela Prasidya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 8, No. 2. Universitas Brawijaya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Senata, Wayan I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung Tahun 2012. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 4, No. 1. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.

- Shalahuddin, Ahmad. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen dan Terapan*. Vol. 6, No. 1. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabaru Press.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryadi, Dadi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Inovator Ed. Maret*.
- Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Saur M. 2013. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Lngkungan, dan Harapan Dosen terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 19, No. 2. Universitas Pakuan Bogor.