

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X " Sidoarjo

Dewi Andriani

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jl. Mojopahit No.666 B Sidoarjo.Telp (031) 8945444*

E-mail : dewiandriani.24@gmail.com

Abstrak

Penerapan gaya kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang selalu dijaga sebagai pembentuk karakter perusahaan serta penataan lingkungan fisik kerja karyawan yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan.. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, format eksplanasi dan jenis penelitian adalah penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi dan kepala bagian di PT. "X". Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf adminitrasi dan kepala bagian di PT. "X" yang berjumlah 57 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan program SPSS versi 17 for windows. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kusioner yang pengukurannya menggunakan skala Likert dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa data sudah valid dan reliable. Berdasarkan uji t dan uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Diantara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang Variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. "X" adalah variabel budaya organisasi

Kata Kunci : Gaya Transformasi Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of Style of Transformational Leadership, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance either partially or simultaneously. And to determine the most significant effect between the influence of the Style of Transformational Leadership, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT."X" Sidoarjo. This study used data tabulation of the results of the questionnaire respondents. The sample used in this study were 57 employees at PT."X" The analytical tool used is multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R²), the partial correlation coefficient, t test, F test and classical assumption by using SPSS version 17 for Windows. Primary data was obtained from a questionnaire that the measurement using a Likert scale that tested the validity and reliability. The results based on test validity and reliability of the data indicates that is valid and reliable. Based on t test and F test showed that the Style of Transformational Leadership, Organizational Culture and the Working Environment and simultaneous partial effect to the Employee Performance. Between the Style of Transformational Leadership, Organizational Culture and the Working Environment which has the most significant effect toward employee's performance is organizational culture.

Key words : Style of Transformational Leadership, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

Pendahuluan

Pada saat ini bisa dikatakan jaman sudah maju, faktor produksi yang mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, dalam menjalankan proses produksi sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi sebagai ujung tombak bagi kehidupannya, selain itu salah satu faktor yang tidak kalah penting yaitu kinerja karyawan karena baik atau buruknya organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2012:9). Pengertian kinerja yang dikemukakan Hasibuan (2006:94) adalah bahwa kinerja adalah hasil akhir dari tugas yang dikerjakannya, dasar dari kinerja itu adalah atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan yang di inginkan oleh organisasi atau perusahaan, dan sesuai dengan visi dan misi dari organisasi atau perusahaan. Banyak yang mungkin mempengaruhi kinerja bagi karyawan yaitu seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Yukl (2005:305) menjelaskan bahwa terdapat dua sifat gaya kepemimpinan transformasional, yaitu: mengembangkan visi, dan

mengembangkan komitmen dan kepercayaan. Bagi organisasi atau perusahaan visi itu gunanya adalah sebagai penentu arah dari seluruh kegiatan, dimana visi tersebut dapat mengilhami para karyawan dengan memberi arti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memudahkan pengambilan keputusan, mengembangkan inisiatif, serta menentukan kebijakan oleh para pegawai di semua tingkat. Komitmen orang-orang yang ada dalam perusahaan akan menentukan bagaimana kelangsungan hidup perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi, karena perilaku anggota dari organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adanya hubungan budaya organisasi yang baik antara pemimpin dan bawahan, Ini berarti terjadi pengaruh yang sangat baik pada suatu perusahaan atau organisasi dimana terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2008:256) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu system dan kebiasaan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi atau perusahaan, hal inilah yang akan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lainnya.

Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja disekitarnya. Saat karyawan merasa tidak nyaman ditempat mereka bekerja maka akan berakibat pada kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas. Oleh karena itu lingkungan kerja di desain sedemikian rupa agar dapat tercipta kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

PT. "X" adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kayu lapis (triplek). Perusahaan ini menggunakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemimpinnya yang memperhatikan, memotivasi serta memperlakukan dengan baik karyawannya. Dengan adanya perlakuan pemimpin seperti itu terkadang membuat sikap para karyawannya meremehkannya, sehingga akan berakibat pada pekerjaan mereka yang menjadi kurang maksimal dan tidak disiplin. Untuk mengantisipasi agar tidak terjadi hal itu maka pihak organisasi atau perusahaan harus membuat standarisasi peraturan lebih ditingkatkan dan ditanamkan secara ketat agar para karyawan tidak mempunyai peluang untuk lalai terhadap kewajibannya sebagai pekerja yang memiliki kinerja bagus agar dapat menunjang tujuan organisasi itu sendiri.

Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2001, oleh karena itu bisa dipastikan bahwa perusahaan itu memiliki budaya organisasi yang kuat serta peran pemimpin yang tangguh, sehingga mampu berkompetisi dalam dunia bisnis sejak puluhan tahun. Akan tetapi, karena setiap harinya budaya organisasi kurang dibicarakan dan diterapkan dalam hubungan kerja, maka hasilnya tidak baik, Sebab budaya organisasi adalah sebagai pembentuk karakter dan penelaahan tujuan perusahaan itu sendiri.

Tidak hanya itu yang diperhatikan oleh PT. "X" dalam meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga tata letak dari tempat kerja dengan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan merupakan daya dukung yang bisa meningkatkan semangat kinerja dari para karyawan karena merasa nyaman dan aman.

Dari pemaparan diatas PT. "X" sudah mengupayakan semua usahanya untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawannya, budaya organisasi yang selalu dijaga sebagai pembentuk karakter perusahaan serta penataan lingkungan fisik kerja karyawan yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman serta dapat bekerja secara optimal bagi semua karyawannya. Namun perusahaan tersebut masih merasa adanya indikasi kinerja dari karyawan mengalami penurunan. Hal tersebut dapat diketahui dari data rencana penjualan dan realisasi penyaluran kayu lapis (Triplek).

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh Kharisma (2013) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; variabel lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel budaya organisasi". Penelitian Tintami (2012) berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja; pengaruh yang paling besar adalah budaya organisasi". Penelitian Parimita (2013) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank X Cabang Bekasi". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui manakah diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang

pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai bahan referensi atau masukan dalam penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan atau organisasi agar lebih baik lagi.

Metode Penelitian

Landasan Teori

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2008:90) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang tidak mementingkan kepentingan dirinya sendiri, mampu memberikan gagasan yang bagus, dan mampu mempengaruhi yang luar biasa kepada para bawahannya. Adapun karakteristik gaya kepemimpinan transformasional menurut Luthans (2008:76) antara lain:

1. Karisma
2. Inspirasional
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian Individu

b. Budaya Organisasi

Susanto dalam Soedjono (2005:24) yang memberikan pengertian bahwa untuk menghadapi masalah eksternal maka budaya organisasi bisa dijadikan sebagai panduan sumber daya manusia dalam menyelesaikan masalah eksternalnya. sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternalnya, dan usaha untuk menggabungkan dari berbagai macam organisasi yang ada di dalam perusahaan. Dengan adanya penggabungan itu diharapkan masing-masing organisasi bisa menjalankan pekerjaannya sesuai dengan norma-norma yang diinginkan, baik itu dalam berperilaku maupun dalam pekerjaannya. Adapun indikator budaya organisasi menurut Luthans (2008:82) meliputi:

1. Aturan-aturan perilaku
2. Orientasi hasil
3. Keagresifan
4. Peraturan-peraturan

c. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001:1), pengertian lingkungan kerja adalah pengaturan kerja yang dilakukan karyawan baik individu maupun bersama-sama, semua peralatan dan perlengkapan yang ada, dan teknik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedarmayanti (2001:21) menyimpulkan bahwa jenis dari lingkungan kerja dapat dibagi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a) Warna
- b) Cahaya ditempat kerja
- c) Sirkulasi udara
- d) Kebisingan
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
- b) Tanggung jawab
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

d. Kinerja

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja dapat dilakukan, jika karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya itu jika mereka mempunyai kemampuan, pengetahuan, keseriusan serta waktu. Indikator dari aspek-aspek kinerja karyawan menurut As'ad (2006 : 48) antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Melakukan pekerjaan tanpa diawasi
4. Disiplin
5. Semangat kerja tinggi

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, format eksplanasi dan jenis penelitian survei. Penelitian bisa dikembangkan lebih lanjut karena masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain penelitian ini dibatasi lokasinya hanya pada PT. "X" Sidoarjo. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Variabel terikatnya kinerja karyawan.

Hipotesis

- a. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- c. Diantara variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja; variabel budaya organisasi berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi dan kepala bagian di PT. "X" yang berjumlah 57 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staf administrasi dan kepala bagian di PT. "X".

Teknik Analisis Data

Data kuesioner yang telah disebarakan telah diisi oleh para responden dan telah dikembalikan kepada peneliti. Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus di olah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program of Social Science*). Adapun analisis data yang digunakan adalah dengan Uji Kualitas Data, dimana data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data

yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliabilitas dan validitas yang tinggi (Cooper dan Emory, 1995). Uji kualitas data dilakukan menggunakan uji validitas dengan korelasi *pearson* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*, selanjutnya dilakukan juga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas data.

Proses Pengumpulan Data

Dengan pertimbangan sebaran lokasi responden dan besarnya jumlah responden, maka metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan melibatkan salah satu karyawan untuk menyebarkan pada karyawan.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1.
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Corrected item-total correlation</i> (r_{hitung})	<i>Cronbach's Alpha</i> (<i>reliabilitas</i>)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	X1_1	0,557	0,774
	X1_2	0,718	
	X1_3	0,563	
	X1_4	0,482	
Budaya Organisasi (X_2)	X2_1	0,558	0,705
	X2_2	0,539	
	X2_3	0,485	
	X2_4	0,408	
Lingkungan Kerja (X_3)	X3_1	0,405	0,770
	X3_2	0,493	
	X3_3	0,708	
	X3_4	0,384	
	X3_5	0,307	
	X3_6	0,575	
	X3_7	0,578	
Kinerja (Y)	Y_1	0,541	0,835
	Y_2	0,759	
	Y_3	0,572	
	Y_4	0,731	
	Y_5	0,607	

Sumber : Data sudah diolah

Seluruh item butir pertanyaan pada kuesioner sudah valid terhadap indikator karena nilai r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,17229). Seluruh variabel sudah reliabel karena nilai cronbach's alpha < 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini hasil model regresi memiliki distribusi normal dan bersifat linier. Hasil model regresi juga menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala multikolinieritas autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 2.
Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Nilai Koefisien Regresi
1.	Konstanta	a = -0,687
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	B ₁ = 0,305
3.	Budaya Organisasi (X ₂)	B ₂ = 0,497
4.	Lingkungan Kerja (X ₃)	B ₃ = 0,329

Sumber: Hasil Output SPSS, data diolah 2015

$$Y = -0,687 + 0,305X_1 + 0,497X_2 + 0,329X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. a merupakan nilai konstanta yang bernilai -0,687, artinya kinerja (Y) mengalami penurunan sebesar -0,689 ketika semua variabel bebas tidak bekerja.
2. Gaya kepemimpinan transformasional (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,305 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₁) naik maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,305 demikian juga sebaliknya.
3. Budaya organisasi (X₂) koefisien regresi sebesar 0,497 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel budaya organisasi (X₂) naik maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,497 demikian juga sebaliknya.
4. Lingkungan kerja (X₃) memiliki koefisien regresi sebesar 0,329 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel lingkungan kerja (X₃) naik maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,370 demikian juga sebaliknya.

Uji Hipotesis

Tabel 3.
Uji Hipotesis

No	Keterangan	Nilai t_{hitung}	Sig.	F_{hitung}	Sig.	R	R^2
1	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	2,188	0,033	39,467	0,000	0,831	0,691
2	Variabel Budaya Organisasi (X_2)	4,249	0,000				
3	Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	4,006	0,000				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan oleh PT. "X" menunjukkan bahwa variabel X_1 , variabel X_2 , dan variabel X_3 berpengaruh secara parsial (masing-masing atau sendiri-sendiri) terhadap variabel Y.

Hal ini bisa dilihat dari masing-masing nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,00575. Hasil uji t diperoleh t_{hitung} variabel X_1 sebesar 2,188, variabel X_2 sebesar 4,249 dan variabel X_3 sebesar 4,006. Selain itu pada uji F menunjukkan bahwa variabel X_1 , variabel X_2 dan variabel X_3 berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,779114 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 39,467 dengan sig. 0,000.

Hasil nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,831^a. Nilai R bernilai positif, menandakan jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas sebesar 0,831 maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat sebesar 0,831.

Adapun hasil nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah 0,691 maka koefisien determinasi bergandanya $0,691 \times 100\% = 69,1\%$ dan sisanya $100\% - 69,1\% = 30,9\%$. Artinya, kinerja 69,1% dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk kinerja yang 30,9% ada variabel yang diluar penelitian yang mempengaruhi pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Simpulan

- Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- c. Variabel yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka selanjutnya saran yang perlu disampaikan adalah :

1. Bagi Peneliti dapat menambah pengetahuan dan dapat mengatasi masalah – masalah yang sedang terjadi, sehingga dapat menjadikan perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja agar lebih maju.
2. Bagi PT. “X” sebaiknya lebih meningkatkan lagi dalam hal memberikan pengetahuan atau wawasan tentang budaya organisasi pada karyawannya, yaitu dengan cara sesuai dengan indikator budaya organisasi yang dibahas dalam penelitian ini, yang meliputi aturan-aturan perilaku, orientasi hasil, keagresifan dan peraturan-peraturan.

Daftar Pustaka

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ardianto, Doddy. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Dengan Penyelesaian Konflik Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Pos Indonesia Jember. *Skripsi. Universitas Jember. (online). (http://repository.unej.ac.id/.../, diakses 22 januari 2015)*
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Crissida, Hery. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Summit OTO Finance Cabang Jember. *Skripsi. Universitas Jember. (online). (http://dspace.unej.ac.id/.../, diakses 17 desember 2014)*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Nani. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perum Pegadaian Kanwil XI Bandung. *Skripsi. Universitas Pasundan Bandung. (online). (http://digilib.unpas.ac.id/download.php?id, diakses 6 januari 2015)*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. *Skripsi, Universitas Negeri Semarang. (online). (http://lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf, diakses 23 januari 2015)*

- Nirmalasari, Leli. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. *SMART – Study & Management Research. (Online) Vol XI. No. 1.* (<http://stiestembi.ac.id/.../5>, diakses 17 desember 2014)
- Pane, Jagarin dan Sih Darmi Astuti. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Tema. (online). Vol 6. Edisi 1. Hal 67-85* (<http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/download/2071/739>, diakses 29 januari 2015)
- Parimita, Widya. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (PERSERO) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). (online), Vol. 4. No. 2* (<http://www.jrmsi.com/.../7%20->, diakses 5 januari 2015)
- Robbin, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedhana, I Putu Yasa & I Wayan Mudiarta Utama. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Karma Jimbaran. *Jurnal Penelitian. Universitas Udayana Bali. (online).* (<http://ojs.unud.ac.id/index.php/.../6924/6125>, diakses 3 november 2014)
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Tintami, Lia. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Diponegoro Journal of Social and Politic. (online). Hal. 1-8.* (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>, diakses 29 januari 2015)
- Wulan, Lucky Analisa. 2011. Analisis Pengaruh motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang. (online).* (<http://eprints.undip.ac.id/.../>, diakses 6 januari 2015)