

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA DEPARTEMEN GUDANG PT. SARI WARNA ASLI GARMENT
SURAKARTA**

**EFFECT OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE OF THE
WAREHOUSE DEPARTMENT OF PT. SARI WARNA ASLI GARMENT SURAKARTA**

Wulan Purnasari¹⁾, Heriyanta Budi Utama²⁾

Program Studi Manajemen, STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta

Email: Cell31463@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai departemen gudang PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel yang diambil untuk diteliti adalah 112 pegawai dari populasi yang ada. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Uji Koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan, disiplin kerjadan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai departemen gudang PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. Berdasarkan hasil perhitungan untuk regresi linier berganda $Y=4.870+0,288X_1+0,053X_2+0,437X_3$, hasil perhitungan untuk uji f sebesar 100,02 nilai *Adjusted R²* diperoleh angka koefisien determinasi atau *Adjusted R²* sebesar 0,728, artinya bahwa 72,8% variable kinerja pegawai departemen gudang PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta dapat dijelaskan oleh variasi variable kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkansisanya 27,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan yang paling besar pengaruhnya adalah variable kepemimpinan.

Kata Kunci : Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Abstrack

*This study aims to provide empirical evidence that leadership, work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. The data used in this study are primary data. The sample taken for research is 112 employees from the existing population. The analytical methods used are Data Quality Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis with the Coefficient of Determination Test (R^2), F Test, and t Test. The results of this study indicate both partially and simultaneously leadership, work discipline and work environment significantly influence the performance of employees of PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. Based on the results of calculations for multiple linear regression $Y=4.870+0,288X_1+0,053X_2+0,437X_3$, the calculation results for the f test of 100,02 *Adjusted R²* values obtained the coefficient of determination or *Adjusted R²* of 0.728, meaning that 72,8% variable performance of PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta. can be explained by variations in variables of leadership, work discipline and work environment, while the remaining 27,2% is influenced by other variables not examined. While the biggest influence is the work leadership.*

Keywords: Employee performance is influenced by factors of leadership, work discipline and work environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manusia adalah makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi dan penyelenggaraan manajemen organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila pemimpin mampu memahami secara benar motivasi individu-individu sebagai bagian dari organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja pegawai baik secara individu maupun kelompok.

Adanya karakteristik pekerjaan yang akan ditangani sesuai dengan bidang keahliannya atau tidak. Apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki maka kinerjanya akan optimal dan sebaliknya. Apabila semua pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik sesuai dengan target maupun tujuan yang telah ditetapkan maka pegawai akan merasa puas sehingga kinerja mereka akan menjadi lebih baik. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Yukl (2010) mengatakan kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mengenali dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mengenali apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi publik merupakan hal yang utama yang berfungsi mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dengan kemampuan penyelesaian pekerjaan melalui orang atau kelompok dan kemampuan seorang pemimpin sebagai manajer. Pemimpin yang efektif dapat menjalankan fungsi kepemimpinan tersebut secara nyata. Kepemimpinan efektif tidak hanya dijelaskan oleh jumlah kekuasaan yang dimiliki tetapi pemimpin harus dapat menumbuhkan komitmen pegawai sebagai bagian organisasi yang memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan pertumbuhan dan kesejahteraan bersama. Pemimpin yang memahami bawahannya cenderung akan lebih dipercaya oleh bawahan sehingga setiap arahan dan bimbingan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian suatu organisasi. Seorang pemimpin dapat berhasil meningkatkan kinerja apabila mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan organisasi dalam mencapai visi dan misinya

Menurut Siagian, (2013) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan suatu yang mendukung dan melindungi suatu yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan faktor yang turut mempengaruhi perilaku manusia dalam bekerja adalah lingkungan atau kondisi masyarakat sekeliling dimana individu itu berada atau tempat tinggal. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi tempat kerja (tata ruang, ventilasi, kebisingan) hubungan dengan rekan kerja dan kondisi keamanan. Diduga bahwa lingkungan kerja yang nyaman, pegawai dapat bekerja dengan optimal sehingga kinerja pegawai akan menjadi baik. Demikian juga adanya lingkungan kerja seperti ini akan menimbulkan motivasi sehingga kinerja menjadi optimal. Pencapaian di lingkungan kerja yang kurang memenuhi, dan kebisingan suara mesin produksi yang terdengar sampai ruang administrasi, akan sangat mengganggu kinerja karyawan, dikarenakan kenyamanan dan ketenangan lingkungan bekerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

A. Data Primer

Data data penelitian ini menggunakan data *primer* dari responden terhadap kuesioner. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data

langsung dari subyek penelitian sebagai sumber yang dicari (Azwar, 2007). Alat yang diperlukan peneliti yaitu dengan mengamati secara langsung dan menyebarkan kuesioner pada pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Menurut Sugiyono (2012), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk mencari berapa besar sampel yang dapat mewakili dalam penelitian ini, digunakan rumus yang dikemukakan oleh teori Arikunto (2001), apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka dapat digunakan seluruhnya untuk dijadikan sampel, tetapi apabila jumlah sampel lebih besar 100 dapat diambil sebesar 10 % samapi dengan 20 %, 25% sampai 30% atau lebih sesuai kemampuan peneliti. Berdasarkan teori di atas, maka dengan jumlah 112 pegawai, maka teknik pengambilan yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah teknik sensus (mengambil semua populasi pada departemen gudang PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta untuk menjadikan sampel/responden). Model analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, meliputi Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X.1).

Tabel 1.6 Uji Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15,15	3,391	,625	,790
X1.2	15,26	3,419	,569	,806
X1.3	15,40	3,360	,560	,810
X1.4	15,18	3,175	,696	,769
X1.5	15,04	3,412	,666	,780

Sumber : Data diolah,2020

Korelasi variabel kepemimpinan item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X.2).

Tabel 1.7 Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,09	3,578	,732	,713
X2.2	15,23	3,693	,552	,777
X2.3	15,04	3,837	,633	,747
X2.4	14,92	4,002	,534	,778
X2.5	14,83	4,484	,493	,789

Sumber: Data diolah,2020

Korelasi komunikasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semuanya valid.

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X.3).

Tabel 1.8 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15,38	2,365	,560	,640
X3.2	15,29	2,570	,410	,701
X3.3	15,13	2,838	,296	,740
X3.4	15,38	2,200	,602	,618
X3.5	15,10	2,594	,558	,649

Sumber : Data diolah,2020

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1.9 Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	15,67	2,097	,415	,648
Y.2	15,79	1,858	,492	,614
Y.3	15,72	1,950	,453	,631
Y.4	15,73	1,964	,430	,642
Y.5	15,76	2,040	,416	,648

Sumber: Data diolah,2020

Korelasi item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari r_{tabel} merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya. Tabelnya di atas menunjukkan bahwa dari 5 item pertanyaan semuanya valid.

b. Uji Realibilitas

Hasil pengujian realibitas digunakan digunakan untuk menguji apakah jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji realibitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1.10 Hasil Uji Realibitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0.862	Alpha	Reliabel
Disiplin kerja	0,801	Cronbac	Reliabel
Lingkungan kerja	0,720	$h > 0,60$	Reliabel
Kinerja	0,687	maka reliabel	Reliabel

Sumber : Data diolah,2020

Hasil uji realibilitas di atas dapat diketahui bahwa kuesioner yang digunakan adalah realibel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal ini berarti kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

c. Regresi linier berganda

Tabel 1.11 Regresi linier berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,870	,866		5,621	,000		
	Kepemimpinan	,288	,053	,380	5,425	,000	,498	2,006
	Disiplin Kerja	,053	,047	,075	1,135	,259	,556	1,800
	Lingkungan Kerja	,437	,067	,494	6,489	,000	,422	2,368

^a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.870 + 0,288X_1 + 0,053X_2 + 0,437X_3$$

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,87167114
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		1,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,225

^a. Test distribution is Normal.

^b. Calculated from data.

Sumber :Data diolah,2020

Hasil pengujian normalitas data diatas dapat dilihat bahwa nilai mean < standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.13 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,870	,866		5,621	,000		
	Kepemimpinan	,288	,053	,380	5,425	,000	,498	2,006
	Disiplin Kerja	,053	,047	,075	1,135	,259	,556	1,800
	Lingkungan Kerja	,437	,067	,494	6,489	,000	,422	2,368

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber :Data diolah,2020

Berdasarkan hasil multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.14 Uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,858 ^a	,735	,728	,884	1,695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah,2020

Uji autokorelasi didapatkan nilai Durbin Watson diperoleh nilai sebesar 1,695. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,695 terletak antara -2 sampai +2 berarti data tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.15 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,889	,545		1,632	,106
	Kepemimpinan	-,005	,033	-,020	-,146	,884
	Disiplin Kerja	,002	,029	,008	,059	,953
	Lingkungan Kerja	-,008	,042	-,028	-,191	,849

a. Dependent Variable: abs ut

Sumber : Data diolah,2020

Hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa *understandarized coefficients* lebih kecil dibandingkan dengan standar *coefficients*, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

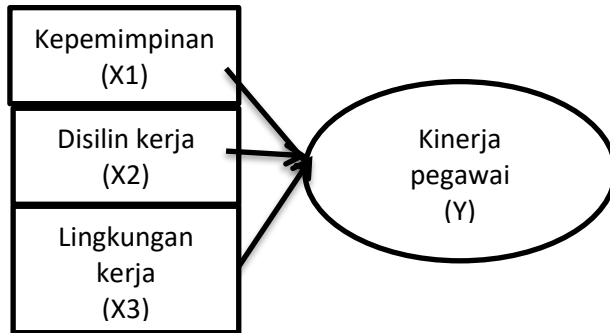
a. Uji t

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel dapat diimplementasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta, sehingga hipotesis 1 terbukti.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta diperoleh nilai signifikan sebesar $0,259 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel disiplin kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta, sehingga hipotesis 2 terbukti.

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta diperoleh nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta, sehingga hipotesis 3 terbukti.



b. Uji F

Uji statistik F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.

Tabel 1.17 Hasil uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234,438	3	78,146	100,070	,000 ^a
	Residual	84,339	108	,781		
	Total	318,777	111			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah,2020

Hasil uji statistik F didapatkan nilai sebesar 100,070 signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 1.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,858 ^a	,735	,728	,884	1,695

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah,2020

Hasil uji kioefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 0.728 atau 72,8% yang berarti variabelitas kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta mampu dijelaskan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 72,8% sedangkan sisanya (27,2%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya motivasi dan komunikasi.

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Persial
 - a) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - b) Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - c) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.
2. Hasil Uji Stimultan
 - a) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta
 - b) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.
 - c) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta.
4. Hasil Adjusted R Square yang berarti kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 72,8% sedangkan sisanya 27,2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian misalnya : komunikasi dan motivasi.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran untuk PT. Sari Warna Asli Garment Surakarta sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan antara lain bisa dilakukan :
 - a) Pemimpin mempengaruhi bawahan dengan petunjuk dalam bekerja. Contohnya : pemimpin akan selalu memberikan contoh yang baik dalam bertingkah laku.
 - b) Kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Contohnya : Pemimpin akan memberi motivasi kepada karyawan ketika karyawan sedang down.
 - c) Upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Contohnya : Komunikasi pemimpin dengan karyawan akan mendorong majunya karyawan.
 - d) Pemimpin harus bisa menjadi panutan yang baik bagi karyawan. Contohnya : Seorang pemimpin harus bersikap tegas dan efektif dalam menjalankan tugasnya agar menjadi panutan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
 - e) Pemimpin akan memberi suport kepada karyawan. Contohnya : Pemimpin akan memberikan motivasi dan arahan terhadap karyawan agar tujuannya tercapai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja antara lain bisa dilakukan :
 - a) Lingkungan kerja mendukung keahlian dan keterampilan. Contohnya : sesama karyawan bisa saling membantu satu sama lain sehingga lebih cepat mengasah keterampilan karyawan.
 - b) Ruangan kantor dan fasilitas kerja mendukung kegiatan dalam menjalankan tugas. Contohnya : peralatan kerja yang lengkap dan ruangan cukup luas sehingga membuat pekerja menjadi nyaman.
 - c) Ruangan kantor tenang dan tidak terdengar suara mesin produksi. Contohnya : ruangan cukup jauh dari tempat produksi sehingga suara bising mesin tidak terdengar dari gudang.

- d) Pencahayaan ruangan kantor sangat mendukung dalam menjalankan pekerjaan. Contohnya : Banyaknya ventilasi dan lampu sehingga ruangan menjadi terang dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- e) Kelengkapan peralatan kerja sangat membantu dalam menjalankan pekerjaan. Contohnya : fasilitas seperti sarung tangan dan masker cukup membuat karyawan nyaman dalam bekerja karena termasuk peralatan keamanan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari,2011. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.

Arikunto,2001. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta:Bina Aksara

Arina,2015.Modul Kuliah: Manajemen Srategi, Fakultas Ekonomi. Universitas Narotama Surabaya:

Azwar, 2007. Metode Penelitian. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Baihaqi,2010.Organisasi, Srtuktur, Proses, Jilid I, Edisi Kedelapan, Alihbahasa Nunuk Adiarini, Binarupa Askara, Jakarta.

Dubrin,2005.Kepemimpinan,dan Efektifitas Kerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi,Yogjakarta: Amara Books.

Edy Sutrisno,2011.Manajemen Personaliala, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia

Ghozali,2011.Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM.SPSS 19(edisi kelima) Semarang: Universitas Diponegoro

Gibson,2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar : Widya Kriya Gematama.

Handoko,2012.Manajemen Edisi 2. Yogyakarta: BPFE. Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan 81 Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10, No. 4

Iswara, I Nyoman Sudharma, 2013. Manajemen Motivasi. Jakarta; PT Raja Grafindo Perkasa.

Sugianto,2004.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat

Kurniasih,2013.Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima, terjemahan, Jakarta : Indeks

Kusuma Yogi,2015. dan Rommy Beno Rumondor (2015) Kepemimpinan. Cetakan Pertama. Surabaya: CV. Graha Sejati Klaten.

Lako,2005:90.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia Putra

Mangkunegara,2010.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset

Mangkunegara,2011. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama. Mardalis, Metode Penelitian. "Suatu Pendekatan Proposal."

Mangkunegara,2014. manajemen sumberdaya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi.

Maryati,2014.Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju

Mulyadi,2011.Menejemen Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan : Ramadan, Bandung

Nana Wariati,2015. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motifasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Kabupaten Wonogiri:. Jurnal EXCELENT Vol. 1 No.2 September 2008.

Pariaribo,2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka jaya

Razak,2016.Menejemen Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan : Ramadan, Bandung.

Rival,2005. Menurut Zainul,(2008) Performance Appraisal. Cetakan pertama, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.

Rivai.2006.Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Rivai,2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek . Jakarta: Rajawali Pers.

Robins,2002. Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta

Ruky,2011.Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sadarmayanthi,2010.Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Santoso,2002.Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Sastrohardiwiryo,Katiandagho,2014.Pengaruh Motivasi dan Disiplin serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Bali:Skripsi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.

Siagian,2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Siagian,2013.Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi. Jakarta: Haji Masagung.

Sidanti,2015.Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jakarta: Pamong Praja.

Sudharma,2013.Desentralisasi dan Tuntutan Penataan. Kelembagaan Daerah. Bandung.

Sugiyono,2012.Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suradinata,2007.Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games. Yogyakarta ; Gava Media.

Sutrisno,2011.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta ; Kencana.

Wirawan,2015.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.

Yukl,2010.Leadership in Organization. 5e New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Zainul,dkk.2008.Manajemen mutu sumber daya manusia. Cetakan pertama.