

**KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN PRESTASI KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BULELENG
Oleh: Kadek Dami¹, Ketut Gunawan, Ni Putu Sri Wati²**

ABSTRAK

Pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelancaran operasional sebuah organisasi maka manusia merupakan aset paling penting yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng, serta untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh.

Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yaitu; analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif: uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, t-test, f-test, dan uji asumsi klasik.

Hasil uji validitas dan reliabilitas diperoleh semua instrumen penelitian valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik disimpulkan sebaran data berdistribusi normal, terbebas dari problem *multikolinearitas*, tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan regresi $Y = 75,631 + 0,309X_1 + 0,126X_2$. Koefisien determinasi 56,90%. Hal ini menunjukkan 56,90% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan secara parsial hanya kepemimpinan berpengaruh, secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh, kepemimpinan berpengaruh dominan. Saran mempertahankan kemampuan kepemimpinan dan memperbaiki lingkungan kerja fisik yang ada.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur manajemen yang paling menentukan, karena Sumber Daya Manusia yang merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi. Sumber Daya Manusia yang menyebabkan unsur manajemen yang lain dapat berfungsi dengan baik. Pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelancaran operasional sebuah organisasi maka manusia merupakan aset paling penting yang harus ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal itu

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2015/2016

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong Sumber Daya Manusia bekerja secara optimal sehingga mampu mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2008:64) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya menurut Rivai (2004:309) prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berorientasi pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:97) ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah: 1) usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas. 2) *abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. 3) *role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah: a) kondisi fisik, b) peralatan, c) waktu, d) material, e) pendidikan, f)

supervisi, g) desain organisasi, h) pelatihan, dan i) keberuntungan. (Sutrisno, 2011:97).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:58) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: 1) Kemampuan pekerja, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan, 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (2000:45) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Menurut Gibson, *et al.* dalam Novitasari (2003:32) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja: 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan

tertentu, (Thoha, 2003:123). Menurut Robbins (2002:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/kelebihan di satu bidang sehingga mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Lingkungan kerja yang baik juga akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai yang pada akhirnya pegawai mampu berprestasi secara optimal. Beberapa strategi untuk merancang lingkungan kerja dalam memenuhi tujuan organisasi yaitu tercapainya mutu dan produktivitas tinggi. Strategi dimaksud antara lain; *layout* tempat kerja, komputerisasi, interior, fasilitas sirkulasi udara, pewarnaan, penerangan. Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng merupakan salah satu instansi perangkat daerah yang bertugas membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng, Bagian Humas dan Protokol merupakan salah satu Bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Bagian ini diarahkan untuk dapat meningkatkan layanan informasi pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan untuk mewujudkan hubungan masyarakat yang selaras dan harmonis dengan kebijakan pemerintah serta

terjaganya *performance* pemerintah di mata masyarakat. Bagian ini menyelenggarakan pengkoordinasian di bidang informasi dan kehumasan, yang meliputi pengumpulan informasi, pemberitaan serta kegiatan protokoler. Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng mempunyai pegawai sebanyak 57 orang. Dari seluruh pegawai sebagian besar merupakan pegawai kontrak sebanyak 32 orang atau 56,14%. Di sini masih ada pegawai honorer sebanyak satu orang yaitu 1,75%. Pegawai Negeri Sipil mencapai 24 orang atau 42,11%.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2014 Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng diketahui capaian kinerja dengan persentase cukup baik, dimana realisasi fisik (keluaran) telah memenuhi target yang ditetapkan (100%), sedangkan realisasi keuangan hanya mencapai 95,84% dari total pagu, disebabkan adanya penyesuaian harga belanja barang dan jasa. LAKIP Tahun 2015 diketahui capaian kinerja fisik telah mencapai 100%, sedangkan realisasi keuangan mencapai 99,03% sehingga total kinerja pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng adalah sebesar 99,58% lebih baik dari tahun 2014.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan upaya yang telah dilakukan oleh pihak Kabag Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng untuk meningkatkan prestasi pegawai dengan memberikan tauladan pada bawahan, berusaha tegas dan cepat membuat keputusan. Melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja dengan mengadakan pertemuan secara rutin bulanan. Memberikan penjelasan dalam bentuk sosialisasi terkait dengan tugas tugas baru yang harus dikerjakan oleh pegawai.

Kabag Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Upaya yang dilakukan dengan menyiapkan fasilitas kerja yang memadai seperti perangkat komputer, meja dan kursi, *layout* ruang kerja ditata dengan lebih baik, penerangan ruangan, serta memperhatikan sirkulasi udara. Semua penataan yang dilakukan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada para pegawai.

Tingkat kinerja yang dicapai oleh Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng merupakan akumulasi dari hasil kerja yang diperoleh dari semua pegawai yang ada. Adapun prestasi kerja setiap pegawai seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, mengerjakan tugas taat dengan langkah-langkah yang ditetapkan oleh lembaga, taat dengan peraturan yang ada serta bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing. Berdasarkan uraian tersebut maka menarik untuk dikaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

- 1) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dengan penuh kesadaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang diukur dari:
 - a) Kemampuan yaitu memiliki kemampuan dalam memengaruhi bawahan sehingga bekerja dengan penuh kesadaran
 - b) Keterampilan berkomunikasi, yaitu dapat melakukan komunikasi secara efektif dengan menggunakan sarana atau media yang ada
 - c) Mampu membuat keputusan dengan cepat
 - d) Kesederhanaan yaitu; tidak mengedepankan kegemerlapan dan pamer
 - e) Menjadi teladan yaitu menjadi tauladan bisa memberikan contoh dan panutan
 - f) Keberanian yaitu; keberanian untuk menanggung risiko atas keputusan dan perbuatan yang dilakukannya
 - g) Ketegasan dalam perintahnya
- 2) Lingkungan kerja Fisik merupakan tanggapan Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng terkait dengan fasilitas kerja yang diukur dari:

- a) Tata ruang kerja yaitu; penataan ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan kerja
 - b) Kenyamanan kerja yaitu lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam melaksanakan tugas
 - c) Keselamatan kerja yaitu; lingkungan kerja memberikan jaminan keselamatan kerja
 - d) Penerangan yaitu lingkungan kerja memiliki penerangan yang memadai
 - e) Pewarnaan yaitu; ruang kerja didukung dengan pewarnaan yang didukung oleh pekerjaan
 - f) Sirkulasi udara yaitu; ruang kerja didukung oleh sirkulasi udara sesuai kebutuhan kerja
 - g) Kebisingan yaitu; ruang kerja tidak ada gangguan suara bising.
- 3) Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang diukur dari:
- a) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan setiap akhir tahun.
 - b) Perilaku Kerja pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dimaksud populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng sebanyak 24 orang. Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili dari populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto (2002: 112) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini seluruh populasi 23 orang dijadikan sampel (subyek) penelitian kecuali seorang Kepala Bagian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Teknik analisis kuantitatif

terdiri dari: Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis regresi berganda, Analisis determinasi, Analisis t-test, Analisis f-test, dan uji *standardized coefficient beta*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng dengan alamat Jalan Pahlawan No. 1, Singaraja, Telepon (0362) 21985, 08970900930, Fax (0362) 22830, terhadap Pegawai Negeri Sipil sebanyak 23 orang, melalui kuesioner diketahui persepsi tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, dengan tabulasi terlampir dalam lampiran 1. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas data untuk variabel kepemimpinan (X1), variabel lingkungan kerja fisik (X2) diperoleh item instrumen penelitian valid, dan instrumen penelitian reliabel. Variabel Prestasi Kerja (Y) tidak diuji lagi karena diperoleh dalam bentuk angka (DP3) yang sudah diyakini valid dan sah. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Suatu model regresi linear berganda disebut baik jika telah diuji dengan asumsi-asumsi klasik. Hasil uji asumsi klasik disimpulkan sebaran data berdistribusi normal, terbebas dari problem *multikolinearitas*, dan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng, dianalisis dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 19. Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 75,631 + 0,309X_1 + 0,126X_2$. Koefisien regresi bertanda positif ini berarti ada pengaruh positif (searah) kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng. Hal ini berarti semakin tinggi kemampuan kepemimpinan, semakin baik lingkungan kerja fisik akan memberikan pengaruh semakin baik pula prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng.

Tabel 1
Koefisien Regresi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja PNS Pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.631	2.422		31.231	.000
	Kepemimpinan	.309	.103	.569	2.995	.007
	Lingkungan Kerja Fisik	.126	.095	.252	1.328	.199

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

Sumber: Hasil olahan SPSS Tahun 2016

Pengaruh variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel prestasi kerja PNS secara simultan dengan nilai determinasi 56,90%. Hal ini menunjukkan 56,90% perubahan yang terjadi pada prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, sisanya sebesar 43,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Analisis t-test untuk variabel kepemimpinan diketahui nilai *Sig.* $0,007 < 0,05$, berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng. Untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai *Sig.* $0,199 > 0,05$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng. Berdasarkan uji F diketahui ada pengaruh secara simultan yang signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kabupaten Buleleng.

Variabel Yang Dominan Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat maka digunakan uji *Standardized Coefficient Beta* dengan melihat nilai *Standardized Coefficient Beta* yang paling besar. Nilai *beta* (β) terbesar

menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil *output SPSS* versi 19.0 diketahui variabel kepemimpinan mempunyai nilai beta paling besar yaitu 0,569 seperti tabel berikut. Hal ini berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja PNS pada Bagian Humas dan Protokol Setda Kab. Buleleng.

Tabel 2
Standardized Coefficient Beta

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1	(Constant)	75.631	2.422	
	Kepemimpinan	.309	.103	.569
	Lingkungan Kerja Fisik	.126	.095	.252

Sumber: Hasil Olahan SPSS tahun 2016

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Dharma, DR Surya, 2007. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta, PT. Pustaka Belajar.
- Gana, Frans, 2004. *Kepemimpinan dan Struktur Organisasi sebagai Determinan Inovasi Organisasi*, Dalam Majalah Manajemen Usahawan Indonesia No.05 TH XXXIII Mei 2004, Bag. Publikasi Lembaga Management FEUI, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Gorda, I Gst, Ngurah, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Gematama, Denpasar.
- Griffin. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu, SO, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

- Imelda, N.S. 2004. Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi, Vol. 1 No. 1, Juli 2004. Hal 49-62*
- Kartono, Kartini, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu ?*, Pt. Grafindo Persada, Jakarta.
- Kusmiyanti, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ; Studi Kasus pada Akademi Lembaga Pemasarakatan*. Depok: Universitas Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo Kol.Kal, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2001. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen personalia*. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Novitasari Ni Nyoman, Andraeni, 2003. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya*, Tesis, Universitas Airlangga. Surabaya.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja PNS*.
- Rivai, Veithzak. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan 1. Murai Kencana. Jakarta .
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Subagyo, Pangestu, 2004. *Statistik Terapan Aplikasi Pada Perencanaan dan Ekonomi*, Edisi 2004/2005, BPFE, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sudirman N. Dkk. 2005. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. cet. 13. Bandung: Rajawali Pers

- Susanto, Hari , 2004. *Menerapkan Kepemimpinan Super dalam Organisasi*, Dalam Majalah Manajemen Usahawan Indonesia No.05 TH XXXIII Mei 2004, Bag. Publikasi Lembaga Management FEUI, Jakarta.
- Sutjipta, Nyoman 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bahan Pembelajaran, LP3 UNUD Kampus Bukit Jimbaran, Denpasar
- Sutrisno, Edy, 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi 1, Penerbit Prenada Media Group, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widyatmika, Dhana. 2006. *Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan dengan Kinerja Pelayanan Pajak pada Kantor Pelayanan Pajak Jakarta Pancoran*.Depok : Universitas Indonesia.