

**ANALYSIS EFFECT OF LEADERSHIP , DISCIPLINE OF WORK AND
WORK ENVIRONMENT OF ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES
NASMOCO GOMBEL SEMARANG**

Oky Yuda Pratama ¹⁾, Maria M Minarsih ²⁾, Andi Tri Haryono ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

Along with the increasingly intense competition due to rapid technological change and the environment are so drastic in every aspect of human life that every company needs employees who have competence in order to provide excellent service and value at an ever increasing work performance. The purpose of this research is to investigate and analyze the influence of leadership , discipline and work environment on work performance. The population in this study were all employees Nasmoco Gombel many as 50 non- leaders , the sample in this study was a census, in which members of the sample are members of the population. The type of data used is primary data , by using the method of data collection questionnaires. The analysis tool used is multiple regression .

The results using multiple regression analysis were: Leadership has a positive and significant impact on work performance . Work discipline has a positive and significant impact on work performance. Work environment has a positive and significant effect on work performance. Leadership, work discipline, and work environment has a positive and significant impact on work performance . Adjusted R Square value of 0.736 which indicates that the leadership , work discipline , work environment can explain the performance of 73.60 % , while the rest is influenced by other variables that are not observed in this study, such as compensation , commitments, and others .

Keywords : Leadership , Discipline Work , Work Environment and Job Performance

Abstrak

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai dengan prestasi kerja yang semakin meningkat. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Nasmoco Gombel sebanyak 50 orang non pimpinan, sampel dalam penelitian ini adalah sensus, dimana anggota sampel adalah anggota populasi. Jenis data yang dipergunakan adalah data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data penyebaran kuesioner. Alat analisis yang dipergunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda adalah : Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,736 yang menunjukkan bahwa antara kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 73,60%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen, dan lain-lain.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Di dalam sebuah organisasi / perusahaan sering muncul dua kepentingan atau pendapat yang berbeda, yaitu antara pihak

manajemen perusahaan dengan para karyawan. Hal ini dimungkinkan karena ke dua pihak memandang perusahaan dalam sudut pandang yang berbeda, pihak manajemen menghendaki karyawan bekerja secara optimal dan dapat menghasilkan prestasi kerja yang maksimal.

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2007:94), adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Baik tidaknya

prestasi kerja karyawan dinilai oleh suatu tim khusus yang telah dibentuk perusahaan untuk kemudian dijadikan sebagai bahan dalam menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Hasibuan (2007:95), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kesetiaan, kejujuran, motivasi, kepribadian, lingkungan kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, dan kerjasama.

Kepemimpinan adalah merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nursya'bani Purnama, 2000). Apabila pimpinan perusahaan bersikap adil dan bijaksana terhadap para karyawan serta dalam memberikan pengarahan dan perintah cukup wajar, maka para karyawan lebih betah selama bekerja di perusahaan, sebab hal tersebut memberikan ketenangan jiwa karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat menunjukkan prestasi kerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi adalah kedisiplinan. Menurut T. Hani

Handoko (2008:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional kedisiplinan merupakan faktor penting dalam prestasi kerja, karena kedisiplinan harus kita tanamkan sejak dini agar nantinya kita terbiasa dengan sikap disiplin. Bagi organisasi seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan memberikan penilaian tersendiri untuk pimpinannya. Pimpinan akan merasa puas dengan hasil yang diperoleh jika karyawannya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu pengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan, karena lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan, Manulang (2000 : 24). Apabila lingkungan kerja lebih baik, maka prestasi kerja akan meningkat.

Prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah sangat penting.

Obyek dalam penelitian ini adalah Namoco Gombel, dimana permasalahan terjadi karena mengalami penurunan prestasi kerja yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target penjualan. Kondisi ini menarik untuk diteliti apa yang menyebabkan Nasmoco Gombel tidak bisa memenuhi target yang ditetapkan. Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan faktor yang mempengaruhi penurunan prestasi kerja adalah masalah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berdampak penurunan prestasi kerja.

Selain itu ada hal-hal yang diduga menjadi penurunan prestasi kerja dikarenakan kepemimpinan yang otoriter, lingkungan kerja kurang nyaman. Karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, karena di perusahaan kepemimpinan bersifat tidak demokratis, semua keputusan ada di tangan pimpinan, demikian halnya dengan gaji yang diberikan sesuai dengan kebijaksanaan pimpinan. Kondisi tersebut membuat lingkungan

kerja semakin tidak nyaman, belum lagi kondisi ruang kerja yang terlalu panas dan sirkulasi udara yang kurang bagus, membuat karyawan kurang bersemangat dan prestasi kerja menurun.

TELAAH PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2007:94), adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Baik tidaknya prestasi kerja karyawan dinilai oleh suatu tim khusus yang telah dibentuk perusahaan untuk kemudian dijadikan sebagai bahan dalam menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Prestasi kerja menurut Agus Dharma (2011:1) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit, atau devisi

dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2006:159).

Kepemimpinan

Menurut T. Hani Handoko (2008:294) kepemimpinan merupakan bagian yang penting dari manajemen tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah proses pengarahan yang dapat memotivasi orang lain untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu (Manulang, 2002:65)

Disiplin Kerja

Amir Machmud (2005:207) memberikan pengertian disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dari dalam tubuh yang

berdasarkan atas kesadaran kerja terhadap peraturan yang menyangkut waktu dan perbuatan pada perusahaan. Menurut Prayudi Atmosudirjo (2002:85), menjelaskan disiplin kerja adalah ketaatan yang sifatnya interpersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Disiplin adalah satu-satunya jalan atau saran untuk mempertahankan adanya atau eksistensi dari pada organisasi. dibebankan (Niti Semito, 2001 : 183).

Lingkungan Kerja

Manulang (2000 : 24), lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

Manulang (2000 : 24), lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan yang dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi dalam pencapaian kinerja yang diharapkan.

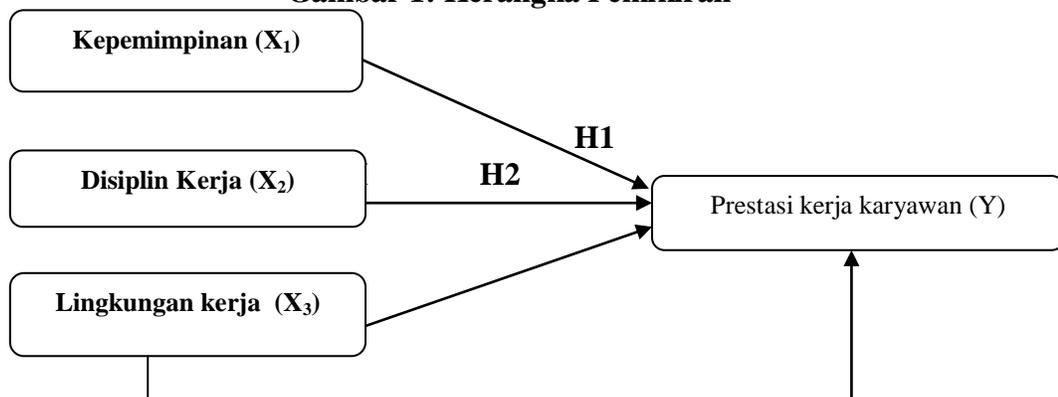
Penelitian Terdahulu

Tabel 1: Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/tahun	Sampel	Variabel dan alat analisis	Hasil penelitian
1.	Eka Suryaningsih Wardani (2009)	Karyawan Dunkin Donuts Cabang Arteri Jakarta	-Kepemimpinan -Keahlian kerja -Motivasi -Prestasi kerja	Terdapat pengaruh positif kepemimpinan, keahlian kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja
2.	Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati (2010)	Karyawan dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis	-Disiplin kerja -Prestasi kerja	Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap prestasi kerja
3.	Dede Suherlan (2013)	Karyawan CV. Raksa Wastie Kencana	-Kepemimpinan -lingkungan kerja -Motivasi -Prestasi kerja	Kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja
4.	Mumammad Noor, Masyayu dan Massad Hatuwe (2013)	Pegawai Kecamatan Tenggarong Kab Kutai Kertanegara	-Lingkungan kerja -Motivasi -Prestasi kerja	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Kerangka Pemikiran

Gambar 1: Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
- H4 : Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian meliputi :

- a. Variabel bebas (independen), yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3)
- b. Variabel terikat (dependen), yaitu keputusan pembelian (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh karyawan Nasmoco Gombel Semarang sebanyak

50 orang non pimpinan. Sampel dalam penelitian ini di ambil secara sensus, dengan alasan jumlah populasi kecil (50 karyawan). Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi, yaitu sebanyak 50 karyawan atau total keseluruhan populasi menjadi sampel dalam penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, *interview* (wawancara) dan kuesioner.

Metode Analisis Data

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan normalitas (uji asumsi klasik), regresi linier berganda, uji t dan uji F (uji hipotesis) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keterkaitan item pertanyaan

dalam satu variabel. Valid atau tidaknya suatu variabel dapat

diketahui dengan membandingkan nilai r hitung, dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 2: Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel
Kepemimpinan	1.	0,648	0,2353
	2.	0,481	0,2353
	3.	0,563	0,2353
Disiplin kerja	1.	0,547	0,2353
	2.	0,473	0,2353
	3.	0,517	0,2353
Lingkungan kerja	1.	0,478	0,2353
	2.	0,533	0,2353
	3.	0,662	0,2353
Prestasi kerja	1.	0,423	0,2353
	2.	0,525	0,2353
	3.	0,325	0,2353

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil tabel 2, dapat dijelaskan nilai r hitung > r tabel (0,2353) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang kedua kalinya dengan melakukan penyebaran angket yang sama, sehingga konsumen benar-benar memberikan tanggapan yang sama atas variabel.

Tabel 3: Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,737	Reliabel
2.	Disiplin kerja	0,692	Reliabel
3.	Lingkungan kerja	0,731	Reliabel
4.	Prestasi kerja	0,607	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Valid Berdasarkan tabel 3 di atas dapat

diketahui bahwa masing-masing

variabel penelitian memiliki nilai

Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Valid Dengan demikian, maka hasil uji

reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4: Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,912	1,096
	Disiplin kerja	,597	1,674
	Lingkungan kerja	,564	1,774

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

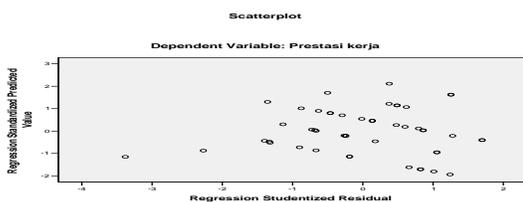
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ (Ghozali, 2005:91).

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

Gambar 2: Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2014

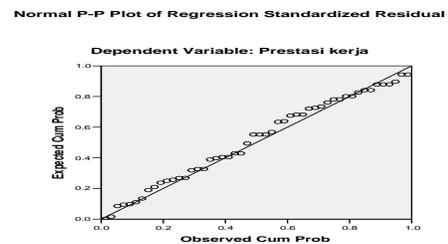
Berdasarkan grafik di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar (tidak terdapat deviasi standar antara variabel bebas terhadap variabel terikat), dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi

heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:107).

c. Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Dari grafik plot normal dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:112).

Gambar 3: Normal P-Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5: Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,165	,802		3,949	,000
	Kepemimpinan	,124	,046	,206	2,679	,010
	Disiplin kerja	,275	,053	,492	5,177	,000
	Lingkungan kerja	,287	,056	,502	5,139	,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 , maka dapat dibuat persamaan regresinya :

$$Y = 3,165 + 0,124X_1 + 0,275X_2 + 0,287X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 2,679 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % (Ghozali, 2005:85) diperoleh t tabel sebesar 1,6787, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,679 > 1,6787$. Signifikasi t sebesar $0,010 < 0,05$, menandakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 5,177 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % (Ghozali, 2005:85), diperoleh t tabel sebesar 1,6787,

yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,177 > 1,6787$. Signifikasi t sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan disiplin kerja (X_2) mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Nilai t hitung untuk variabel X_3 adalah 5,139 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % (Ghozali, 2005:85), diperoleh t tabel sebesar 1,6787, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,139 > 1,6787$. Signifikasi t sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja (X_3) mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima.

d. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja

Tabel 6: Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,671	3	20,557	46,515	,000 ^a
	Residual	20,329	46	,442		
	Total	82,000	49			

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh signifikansi F hitung sebesar 46,515 dan signifikansi = 0,000, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $46,515 > 2,84$ atau $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 7: Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,752	,736	,665

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,736 yang menunjukkan bahwa antara kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dapat menjelaskan prestasi kerja sebesar 73,60%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini, seperti kompensasi, komitmen, dan lain-lain.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,679 > 1,6787$ atau nilai signifikansi t sebesar $0,010 < 0,05$.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,177 > 1,6787$ atau nilai 2. signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $5,139 > 1,6787$ atau nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hasil ini dibuktikan dengan nilai F hitung lebih

besar daripada nilai F tabel yaitu $346,515 > 2,84$ atau $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Indikator kepemimpinan yang disarankan adalah pihak pimpinan bis memberikan arahan tentang pekerjaan, sebelum pegawai melakukan perintah, untuk itu pimpinan yang ada harus bisa memahami berbagai jenis bidang pekerjaan yang ada, sehingga bisa memberikan arahan yang tepat kepada bawahannya.
2. Indikator disiplin kerja yang di sarankan adalah berusaha taat terhadap perturan perusahaan, untuk itu pihak perusahaan bisa melakukan sosialisasi terlebih dahulu tentang peraturan yang akan ditetapkan, sehingga karyawan tidak terlalu berat untuk melakukannya.
3. Indikator lingkungan kerja yang disarankan adalah hubungan kerja di PT. Nasmoco, untuk itu pihak perusahaan sebaiknya berupaya mengembangkan lingkungan kerja yang lebih baik dengan

meningkatkan hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan, misalnya melakukan rapat atau pertemuan antara pimpinan dan bawahan setiap 1 bulan sekali, sehingga hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Dede Suherlan, 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Raksa Wastie Kencana*. Jurnal Manajemen Vol. 3 No.3.
- Djarwanto Ps, 2008. *Statistik Non Parametrik*. Edisi IV. Yogyakarta: Erlangga.
- Eka Suyaning Wardani, 2009. *Pengaruh Kepemimpinan, Keahlian Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja*, Jurnal Manajemen Gunadarma.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Manullang. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFEE.
- Maharani, Intan Ratna dan Siti Rahmawati. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis*, Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. 1 No. 3 Desember 2010.
- Mumammad Noor, Masjayu dan Massad Hatuwe. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kertanegara*, E Journal Administrasi Reform Vol. 1 No. 132-144.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Robbins, SP. 2009. *Perilaku Organisasi- Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Winardi, 2003, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, PT. Pustaka Binaman