EFFECT OF ENVIRONMENT, COMMUNICATION AND LEADERSHIP ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG BIDANG PERUMAHAN PROVINSI JAWA TENGAH

Norminah Indah Mutiara [1)], **Moh Mukeri Warsono** [2)], **Aziz Fathoni** [3)]
[1)] Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2), 3)] Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstract

This research examined whether work environment, communication and leadership affected employee's performance of Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Propinsi Semarang, one District Institution.

Subject of the research was employees in the institution. The number of sample is 73 employees that did not held structural position in the institution. Instrument of questionnaire was used to get data of the research. Linear regression analysis was applied to examine the hypotheses of the research.

Result of the analysis prove that work environment had significant impact to performance. The better work environment, the better employee's performance. Communication also had significant impact to performance. The better communication, the better employee's performance. Leadership also had significant impact to performance. The better leadership, the better employee's performance. Overall, work environment, communication and leadership affected significantly to performance at about determination coefficient of 55.40%. The result gave implication that institution should to improve the work environment as well as physical and non physical environment. Good communication between employees and supervisor and good leadership also should be improved to support the employees.

Keywords : work environment, communication, leadership, performance.

Abstrak

Upaya untuk mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, faktor lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan dinilai menjadi faktor-faktor yang menjadi perhatian di kalangan akademis dan praktisi di bidang SDM yang berpotensi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilakukan pada Bidang Perumahan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah.

Subyek penelitian adalah pegawai pada instansi tersebut. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 73 orang pegawai yang tidak menempati jabatan structural dalam organisasi. Instrumen berupa kuesioner digunakan untuk mendapatkan data penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang lebih baik yang ada akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang lebih baik yang dimiliki pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang lebih baik yang dimiliki lingkungan organisasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara bersama-sama lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 55,4%

Implikasi hasil penelitian ini adalah perlunya instansi memperbaiki lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan juga menjadi pertimbangan penting dengan ditunjang gaya kepemimpinan yang dapat mendukung bawahan.

Kata kunci : Lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai pemerintahan atau juga disebut juga Pegawai Negeri Sipil merupakan tiang dari pemerintah dalam menjalankan kegiatan pemerintahan, yang merupakan aktivitas yang dilakukan oleh manusia adalah bekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tindakan dalam hal penarikan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, pengembangan, penelitiam, dan penemuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi (Robbins, 2006). Dengan demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi, setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme da-n pengtahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan dengan baik. Menurut Robbins (2006) kepemimpinan merupakan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kartini (2006) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, mernbangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan

ketentuan waktu dan perencanaan. akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi olch kcpcmimpinan atasannya (Robbins, 2006).

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang haik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mclalui komunikasi, pcgawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang – lambang, simbol, atau bahasa - bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 2006).

Para pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah mengalami penurunan tingkat kinerja pegawai dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti halnya keadaan lingkungan fisik yang kurang memadai, lingkungan non fisik yang kurang harmonis antara pegawai yang satu dengan yang lain, serta kurang adanya pelatihan, atau kursus-kursus yang ada hubungannya dengan pekerjaan, sehingga pegawai kurang mampu menangani pekerjaan yang dibcrikan kepada pegawai.

Dcngan permasalahan penurunan tingkat kinerja pegawai yang ada maka dari pihak organisasi yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu dapat meningkat yang dipengaruhi oleh suatu keadaan sosial seperti halnya dalam hubungan antara rekan kerja yang tidak sesuai

dengan sifat dan prilaku rekan kerjanya sehingga mengakibatkan dalam bekerja tidak tenang dan merasa jenuh dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja, komunikasi organisasi dan kepernimpinan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik perlu di tunjang adanya lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena karyawan tidak merasa. Terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya.

Buchori Zainun (2004: 59) mengatakan bahwa kinerja pegawai, ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim kerja organisasi. Bahkan kemampuan kerja dan motivasi itu pun ditentukan pula oleh faktor-faktor lingkungan organisasi itu. Sedangkan Hendiana dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2004:46) mengatakan faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadadap kondisi pegawai di antaranya yaitu kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun nonfisik.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi yang dilakukan antar pribadi. Karena manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan untuk berhubungan, maka dari itu komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam interaksi antar manusia.

Komunikasi dapat berupa komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol - simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol – simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Komunikasi Non Verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh,

intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

Kepemimpinan

Menurut Anorraga (dalam Sutrisno 2009:232) kepemirnpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang, agar dengan penuh pengertian kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Berdasarkan pendekatan ini, dibedakan 3 macam pemimpin yaitu (Hani Handoko, 2005:295) :

1. Pemimpin yang otokratis.

   Pemimpin macam ini paling suka memerintah, menekan bawahan harus patuh, tidak memberikan kesempatan bawahan memberikan saran, sifatnya ingin menunjukkan kekuasaan dan merasa dirinya yang paling benar.

2. Pemimpin yang tidak pedulian

   Pemimpin macam ini tidak memperhatikan hasil yang dicapai organisasi yang dipimpinnya dan tidak peduli terhadap bawahan.

3. Pemimpin yang Demokratis

   Pemimpin macam ini sangat memperhatikan bawahannya baik sebagai individu maupun kelompok bawahan diberi kesempatan menyampaikan saran-saran, masukan-masukan atau pendapat-pendapat yang mungkin ada gunanya bagi pemimpin dalam mengambil keputusan. (Ibnu Syamsi, 2004:140).

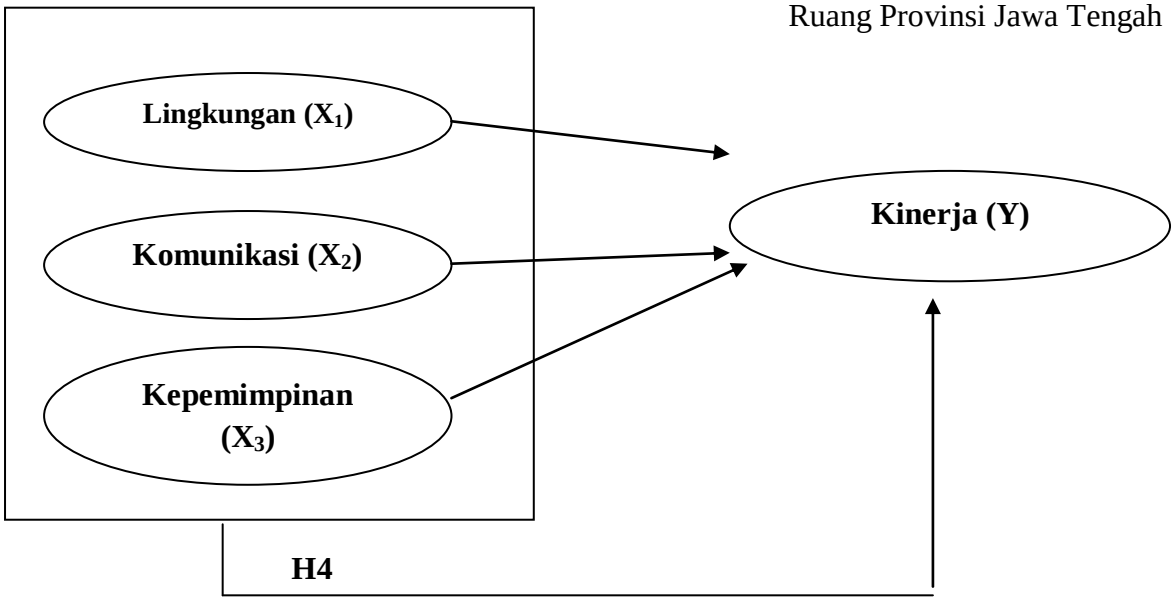
Kinerja

Kinerja menurut Hani Handoko (2005:135) diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Lain halnya menurut kamus Bahasa Indonesia, pengertian kinerja adalah mempunyai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Sedangkan pengertian peningkatan kinerja secara umum adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Untuk mencapai tingkat kenerja yang lebih baik, banyak faktor yang mempengaruhinya, dan salah satunya adalah memahami kondisi kenerja pegawai untuk instansi dipengaruhi analisis terhadap laporan kinerja.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah

H2 : Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah

H4 : Lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas (*independent*), yaitu lingkungan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kepemimpinan (X_3).
b. Variabel terikat (*dependent*), yaitu kinerja (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 276 orang. Sampel penelitian adalah bagian dari pegawai yang dipilih secara random sebanyak 73 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer berupa hasil kuesioner dari responden dan wawancara tentang variabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan angket tertutup. Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2009) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah indicator variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak (Arikunto,2009).

Tabel 1: Hasil Uji Validasi

Variabel	r hit	r tabel	Ket.
Lingkungan kerja (X1)			Valid
- X1-1	0.597	0.230	Valid
- X1-2	0.708	0.230	Valid
- X1-3	0.563	0.230	Valid
- X1-4	0.676	0.230	Valid
- X1-5	0.687	0.230	
Komunikasi (X2)			
- X2-1	0.706	0.230	Valid
- X2-2	0.525	0.230	Valid
- X2-3	0.710	0.230	Valid
- X2-4	0.797	0.230	Valid
- X2-5	0.607	0.230	Valid
Kepemimpinan (X3)			
- X3-1	0.706	0.230	Valid
- X3-2	0.670	0.230	Valid
- X3-3	0.690	0.230	Valid
- X3-4	0.746	0.230	Valid
- X3-5	0.767	0.230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
- Y-1	0.696	0.230	Valid
- Y-2	0.799	0.230	Valid
- Y-3	0.733	0.230	Valid
- Y-4	0.735	0.230	Valid
- Y-5	0.747	0.230	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 1di atas, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan indikator mempunyai r hitung > r Tabel (0,230) sehingga keseluruhan indikator valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesiner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu-ke waktu (Ghozali, 2006)

Tabel 2: Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	*Cronbach Alpha*	Ket.
Lingkungan Kerja (X1)	0,649	0,60	Reliabel
Komunikasi Kerja (X2)	0,698	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,796	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2014

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), kepimimpinan (X3), dan kinerja K (Y) di atas 0,60 sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Menurut Imam Ghozali (2006:91) multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya.

Tabel 3:Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.880	1.137
Komunikasi Kerja	.815	1.227
Kepemimpinan	.872	1.147

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

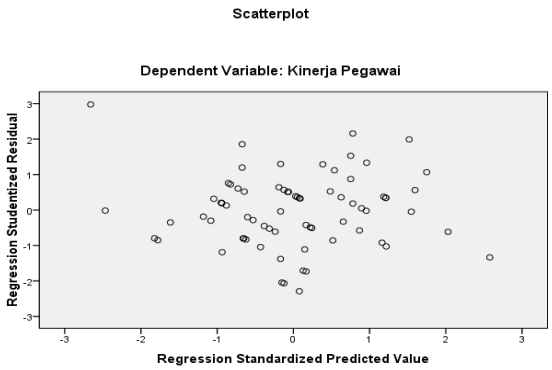
Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi kerja dan kepemimpinan memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan memplotkan nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Jika terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar. atau menyempit) maka diinterpretasikan terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut adalah

grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Gambar 2: Uji Heteroskedatisitas

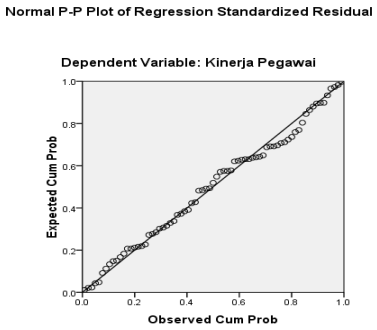


Dalam gambar 2 tampak bahwa tidak terdapat pola khusus pada titik-titik dalam grafik. Titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dapat dideteksi berdasarkan grafik Normal P-P Plot *Regression Standardized Residual* pada gambar di bawah ini.

Gambar 3: Uji Normalitas Data



Berdasarkan gambar 3, maka dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5: Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.992	2.547	
	X1	.471	.108	.367
	X2	.423	.099	.371
	X3	.337	.096	.297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka dapat dibuat persamaan :

$Y = -4{,}992 + 0{,}471\ X_1 + 0{,}423\ X_2 + 0{,}337\ X_3 + e$

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Nilai t hitung lingkungan sebesar 4,379 > t tabel 1,994, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulan variabel lingkungan berpengaruh positip dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Nilai t hitung komunikasi sebesar 4,261 > t table 1,994, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulan variabel komunikasi berpengaruh positip dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Nilai t hitung kepemimpinan adalah sebesar 3,524 > t tabel 1,994 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,005, maka Ho ditolak dan Ha diterima kesimpulan varia kepemimpinan berpengaruh pos dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Kepemimpinan Secara Simultan terhadap Kinerja

Tabel 6:Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.604	3	73.868	30.865	.000[a]
	Residual	165.136	69	2.393		
	Total	386.740	72			

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai F hitung = 30.865 > F tabel 2,74, dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh variasi dari variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 7: Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757[a]	.573	.554	1.54702

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Nilai *Adjusted* R^2 dari model regresi diperoleh sebesar 0,554, yang berarti bahwa 55,4% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan, komunikasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 44,6 persen kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Propinsi Jawa Tengah.
2. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Propinsi Jawa Tengah.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Propinsi Jawa Tengah.
4. Lingkungan, komunikasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Propinsi Jawa Tengah.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Dinas, agar diadakan pemberian fasilitas kerja, seperti halnya, komputer yang lebih modern, kamar mandi bersih, ber-AC, keharmonisan aatara rekan kerja atau atasan dengan bawahan sehingga mendapatkan kenyaman pegawai tercipta suasana yang sejuk damai dalam bekerja sehingga pegawai bisa mendapatkan kepuasan.
2. Komunikasi pegawai ternyata lebih berpengaruh terhadap kinerja dari pada Kepemimpinan yang ada pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Jawa Tengah oleh karena itu hendaknya pemimpin agar memberi tauladan kepada pegawai, dalam memberikan pengarahan diharapkan sejelas mungkin agar pegawai dapat menerima penjelasan atau pengarahan yang disampaikan,

di samping itu adanya kelancaran hubungan komunikasi secara kontinue terutama pada sistem pembagian kerja disesuaikan dengan sitem *job discrition* yang sudah ada.

3. Selain itu agar diadakan pengarahan dalam pelaksanaan kerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi arti komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar berjalan dengan lancar dan apabila ada informasi yang dibutuhkan pegawai dengan cepat tersampaikan. Dengan adanya pengamhan tersebut diharapkan pegawai bisa berhubungan secara langsung dengan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Trisakti.

Arikunto, Suharsimi, 2006. Pro*sedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6, Jakarta: Rineka Cipta

Buchari, Zainun, 2004. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara

Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2005. Perilaku *Dalam Organisasi*, Jakarta

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, Hani, 2005. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE

Iqbal, Hasan 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor : Ghalia. Indonesia

Kartini Kartono,2004. *Kepemimpinan* dan Motivasi, Jakarta:Ghalia Indonesia

Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jilid I. Edisi 9 (Indonesia). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. Metode *Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Syamsi, Ibnu, 2004. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.