

**PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus : PT.PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan  
Jawa Bali dan Nusra Wilayah Jawa Barat)**

**Eli Retnowati, Arif Rachman Putra**

**Universitas Sunan Giri Surabaya, Universitas Mayjen Sungkono**

***ABSTRACT***

*PT. PLN (Persero) West Java Power Plant and Network Main Project is one of the implementing units in the Java, Bali and Nusatenggara Main Generator and Network Projects. The Company realizes that all levels of employees are important assets because the success of the organization in achieving predetermined targets depends also on the work of employees. The results showed that all independent variables together were able to contribute to the performance of employees of PT. PLN (Persero) Main Project for Power Plants and Networks for the West Java region. Motivation and Leadership Variables have a significant influence on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Main Project for Power Plants and Networks for the West Java region, while the ability variable is less significant in influencing the performance of PT. PLN (Persero) Main Project for Power Plants and Networks for the West Java region. The motivation variable has a dominant influence on the performance of PT. PLN (Persero) Main Project for Power Plants and Networks for the West Java region.*

*Keywords: ability, motivation, leadership, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dewasa ini, perkembangan dan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan teknologi pesat sekali, sehingga antara satu Negara dengan Negara lain terlihat transparan dalam berbagai bidang, khususnya adanya teknologi telekomunikasi saat ini. Sehingga memunculkan mekanisme persaingan antar negara. Pada konteks persaingan bebas, dimana kecanggihan alat-alat teknologi menjadi dipercaya, maka Indonesia juga harus bersiap diri untuk memasuki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang lebih tinggi, artinya keunggulan dalam hal bersaing dengan Negara lain, dimana yang diunggulkan disini adalah sektor padat teknologi dan padat tenaga ahli (terampil), terkait dengan hal itu, kualitas sumber daya manusia yang makin meningkat merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi.

Kualitas sumber daya manusia yang berdasarkan pada dimensi ketrampilan angkatan kerja nasional masih berkisar pada problem kendala yang sampai sekarang belum dapat dipecahkan, yakni ketidak seimbangan antara modal usaha dan sumber dana yang tersedia. Indonesia adalah salah satunya. Peningkatan kinerja, efisiensi, efektivitas, dan etos kerja dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan seperti peningkatan kemampuan, peningkatan motivasi kerja, peningkatan kompetensi melalui pelatihan ketrampilan.

Kinerja dapat dipandang sebagai "*thing done*". Prawirosentono, (Joko Widodo, 2002) dalam satuan organisasi, mengemukakan bahwa kinerja hakekatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu penempatan karyawan harus sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

Motivasi merupakan salah satu topik yang paling banyak didiskusikan ketika membahas perilaku individu. Pada konteks pekerjaan, motivasi, menekankan pada faktor-faktor personal atau situasional, yang dinilai berdampak penting terhadap pencapaian produktivitas dan keberhasilan organisasi. Pada konteks pekerjaan, pencapaian tujuan dan tugas-tugas yang diharapkan organisasi perlu dilihat dalam perspektif transaksional atau pertukaran (Kanfer, 1999), yaitu adanya transfer nilai secara timbal balik antara individu dan organisasi secara bersamaan melalui proses pertukaran. Menurut perspektif transaksional, seseorang bersedia bergabung dan memberikan kontribusi pada organisasi, karena dorongan untuk memperoleh reward (Scholl, 2002).

Menurut Veithzal Rivai (2007) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Seorang manajer adalah seorang tenaga kerja yang berpengetahuan dan dia adalah seorang pemimpin. Fungsi kepemimpinan adalah aktivitas yang dipertahankan kelompok dan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh pemimpin, atau orang lain, agar kelompok dapat berfungsi secara efektif. Pemimpin mempunyai kewajiban dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawannya, oleh karena itu kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk efektifitas organisasi (Stoner; 1996). Sifat dan Ciri Kepemimpinan, menurut Campbell (Cahyono, 1996) ditemukan suatu bukti bahwa kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin harus mempunyai kemampuan berbahasa, rasa percaya pada diri sendiri, prakarsa, dorongan berprestasi dan ambisi.

Sesuai Kep.Dir No. 153.K/010/DIR/2004 tanggal 27 Juli 2004, bahwa sejalan dengan rencana restrukturasi organisasi Proyek Induk dan pembentukan organisasi unit Jasa Manajemen Konstruksi, perlu dilakukan simplifikasi dan optimasi susunan organisasi serta fungsi dan tugas pokok PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. Sesuai KepDir No. 075.K/DIR/2008 tanggal 29 Februari 2009, bahwa sejalan dengan rencana pembangunan proyek-proyek pembangkit dan jaringan di Pulau Jawa termasuk proyek percepatan 10.000 MW, yang

merupakan salah satu fungsi tugas unit bisnis PT PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali dan Nusa Tenggara, maka perlu dilakukan peningkatan kinerja organisasi proyek dan kemampuan penanganan berbagai permasalahan teknik dan non teknik.

Guna mencapai tujuan perusahaan, peranan sumber daya manusia atau karyawan merupakan titik sentral, karena manusia merupakan penggerak utama dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Pimpinan harus mampu melihat kemampuan dan kemauan serta kebutuhan karyawannya dalam mencapai tujuannya, sehingga mempermudah bagi manajemen untuk mengarahkan dan membimbing bawahannya. Dalam pelaksanaan tujuan itu perusahaan harus didukung oleh kemampuan, motivasi, dan tipe dari pemimpinnya.

Penelitian ini bertujuan mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan di PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali dan Nusa Tenggara. (PIKITRING JBN) wilayah Jawa Barat. Pada penelitian ini diidentifikasi tiga faktor yang dinilai relevan, yang diduga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali dan Nusa Tenggara wilayah Jawa Barat dalam melaksanakan pekerjaan operasionalnya, yaitu kemampuan karyawan, motivasi, dan kepemimpinan. yang selanjutnya menjadi cerminan kinerja organisasi, maka perlu dikaji secara mendalam, yaitu dengan mengambil judul "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa Bali dan Nusatenggara Wilayah Jawa Barat".

## **METODE PENELITIAN**

Rancangan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian survey, yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sample dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun dan Effendy, 1995). Obyek penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara wilayah Jawa. Populasi penelitian adalah karyawan PT. PLN (Persero) Proyek Induk Pembangkit dan Jaringan Jawa, Bali, dan Nusa Tenggara wilayah Jawa Barat yang berjumlah 158 orang.

Arikunto, (dalam Riduwan, 2008:276) mengemukakan bahwa: untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil rata-rata 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Ada 75 responden di penelitian ini. Definisi operasional variabel yang dianalisis adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yaitu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya kearah tujuan organisasi. Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan kategori masing-masing sesuai dengan misinya (Moehariono 2009)

- a. Efektif. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai?
  - b. Efisiensi. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin (Efisiensi biaya dalam melaksanakan pekerjaan).
  - c. Kualitas. Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
  - d. Ketepatan waktu. Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
  - e. Produktivitas. Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
2. Variabel Bebas ( $X_1$ ), Variabel Kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Sedangkan indikator-indikator untuk mengukur kemampuan adalah sebagai berikut : (Alma 2009)
- a. Ketrampilan menjalankan tugas
  - b. Ketrampilan memberikan penguatan (*reinforcement skill*)
  - c. Ketrampilan mengadakan variasi (*Variation skill*)
3. Variabel Bebas ( $X_2$ ), Variabel Motivasi sebagai hasrat di dalam diri seorang pegawai , yang menyebabkan pegawai tersebut melakukan tindakan tertentu (bekerja). Indikator untuk mengukur variabel motivasi ( $X_2$ ) diadaptasi teori *Expectancy* atau teori harapan dikembangkan Vroom (dalam Gibson, et.al, 2008) meliputi :
- a. Pengharapan, adalah probabilitas yang dipersepsikan oleh seorang pegawai yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu untuk mendorong kinerja.
  - b. Instrumentalis, adalah derajat sejauh mana seorang pegawai meyakini bahwa bekerja pada suatu tingkat tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.
  - c. Valensi, adalah derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasi memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang pegawai dan potensi daya tarik ganjaran tersebut untuk pegawai yang bersangkutan, atau seberapa keyakinan individu terhadap tinggi rendah nilai atau penting reward yang akan diterima bagi individu.
4. Variabel Bebas ( $X_3$ ), Variabel Kepemimpinan dengan indikator untuk mengukur kepemimpinan ( $X_3$ ) diadaptasi dari teori kepemimpinan situasional *Path-Goal* yang dikemukakan oleh Robert House, seperti yang di kutip oleh Gibson (1996) yaitu:
- a. Kepemimpinan *Directive*, dimana seorang pemimpin memberikan penjelasan mengenai tujuan kinerja yang ingin di capai atau hal-hal yang di harapkan dari bawahan serta memberikan pedoman yang agak spesifik sebagaimana mencapai tujuan tersebut.

- b Kepemimpinan *Achievement-Oriented*, gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku kepemimpinan yang menetapkan tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan berprestasi paling baik atau meningkatkan prestasi dengan memberikan keyakinan kepada bawahan untuk mencapai tujuan tersebut.
- c Kepemimpinan *Participative*, Gaya kepemimpinan ini merupakan tipe pemimpin yang selalu berkonultasi dengan bawahannya dan menggunakan saran-saran mereka sebelum membuat keputusan.
- d Kepemimpinan *Supportive*, gaya kepemimpinan ini berusaha untuk menciptakan suasana organisasi yang menyenangkan, mudah di dekati dan menunjukkan perhatian yang besar pada kesejahteraan dan kebutuhan bawahan.

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah dengan metode analisis regresi linier berganda (*multiple linier regresion*), dimana dari analisis tersebut akan dapat menjawab dari hipotesis yang telah diajukan. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS for windows versi 13.00* diperoleh hasil persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut  $Y = (-2,548) + (-0,054) X_1 + 0,521 X_2 + 0,500 X_3$ . Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar -2,548 menunjukan bahwa jika nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  sama dengan nol, tidak ada pengaruh kemampuan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ), maka kinerja akan turun sebesar -2,5486 point.
2. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar = -0,054, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kemampuan berubah satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar -0,054 satuan dengan anggapan variabel-variabel bebas lainnya yaitu variabel motivasi ( $X_2$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) tetap / konstan.
3. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar = 0,521, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi berubah satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,521 satuan dengan anggapan variabel-variabel bebas lainnya yaitu variabel kemampuan ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) tetap / konstan.
4. Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar = 0,500, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan berubah satu satuan, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,500 satuan dengan anggapan variabel-variabel bebas lainnya yaitu variabel kemampuan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) tetap / konstan.

Selanjutnya untuk dapat mengetahui apakah variabel kemampuan ( $X_1$ ), variabel motivasi ( $X_2$ ) dan variabel kepemimpin ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan Uji F, sedangkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan menggunakan uji t.

- a. Uji Serempak (Uji F)  
Uji serempak (Uji F) dilakukan dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . dari hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 264,928 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,650 dengan probabilitas sebesar 0,000, ini berarti bahwa pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja, dengan kata lain bahwa dengan taraf nyata 5%, hipotesis pertama terbukti. Besarnya kontribusi keseluruhan variabel bebas (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat ditunjukkan oleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,915 atau 91,5%. Angka ini mempunyai arti bahwa seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 91,5 % sedangkan 8,5% adalah kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- b. Uji Parsial (Uji t)  
Dari paparan tersebut dengan melihat nilai parsial ( $r^2$ ) masing-masing variabel bebas, maka variabel  $X_2$  yang memiliki nilai parsial ( $r^2$ ) 0,903 merupakan nilai parsial ( $r^2$ ) terbesar dengan probabilitas 0,000 yang berarti bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini, maka variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga, bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja.

Dengan demikian berikut pembahasan dari hasil tersebut.

- a. Kemampuan.  
Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kemampuan sebesar -3,791 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kemampuan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah tidak signifikan. Nilai  $r^2$  untuk variabel kemampuan -0,410 artinya bahwa kontribusi variabel kemampuan terhadap kinerja karyawan adalah -0,410 atau sebesar -41,0% dengan catatan bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan.
- b. Motivasi  
Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 17,740 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan / diterima.
- c. Kepemimpinan  
Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 10,538 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,665 dengan probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan / diterima.
- c. Uji Asumsi Klasik / Ekonometrika  
Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas sebagaimana terlihat pada masing-masing nilai VIF variabel bebas lebih kecil dari 5 (Santoso, 2001).

## PENUTUP

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama ditolak, karena tidak terbukti bahwa seluruh variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, terlihat bahwa variabel kemampuan ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ , sedangkan variabel  $X_2$  dan  $X_3$  mempunyai nilai  $t_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ .
2. Hipotesis Kedua dapat diterima, terbukti pada penelitian ini bahwa variabel kemampuan, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga diterima, terbukti diantara variabel kemampuan, motivasi dan kepemimpinan, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi ( $X_2$ ).

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan yang mungkin berguna bagi perusahaan dimasa mendatang adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan atau mempertimbangkan kepentingan karyawan di setiap kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan lebih banyak melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan bidang pekerjaan masing-masing agar motivasi karyawan akan semakin meningkat.
2. Perlu adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaannya sesuai dengan kompetensinya masing-masing.
3. Pada penelitian ini lebih menitikberatkan pada tiga variabel, maka perlu kiranya untuk dilakukan penelitian dengan memasukkan beberapa variabel lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan menggunakan alat analisis dan alat uji statistik yang lain sehingga kedepan dapat menambah referensi bagi penulis, pihak perusahaan, maupun peneliti lain.
4. Segera memperbaiki sistem dan metode kerja agar lebih baik dengan melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja, sehingga diharapkan dari penelitian itu diperoleh suatu metode inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, D. & D. Darmawan. 2011. Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku Dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Buchori Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Darmawan, D. 2008. *Teori Motivasi*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2008. Kajian Teoritis Variabel Kepemimpinan, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 6(3), 21-35.
- Darmawan, D. 2009. *Pengantar Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Darmawan, D. 2014. *Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan*, Metromedia, Surabaya
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Lestari, U.P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Manulang, ML, 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. 2012. Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. 2014. Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mathis, Robert L dan Jackson. 2002. *Manajemen SDM*. Salemba Empat (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta
- Miner, John B. 2006. *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations, And the Future*. New York: M.E. Sharpe.
- Palembeta, T. & S. Arifin. 2014. Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisike-2, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santosa, A. & D. Darmawan. 2002. Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sinambela, E. A. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyaltas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Suprihanto, J. 2000. *Penelitian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.