

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN
INFORMASI (DISHUBKOMINFO) KOTA BIMA 2017**

ARSAD

Arsadbima@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor antar kantor Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima. Penelitian ini adalah penelitian Asosiatif karena mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X) dan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan adalah kuisisioner dengan Skala Likert. Jumlah populasi 47 orang dan sampel sebanyak 47 orang. Teknik penentuan sampel adalah sampel jenuh (seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel). Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima tergolong baik dengan ditunjukkan oleh total skor sebesar 1671 atau 71,1% dan kinerja pegawai tergolong baik pula dengan ditunjukkan oleh total skor sebesar 2369 atau 72,0%. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah: $Y=16,707 + 0,948X$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,526, yang menunjukkan hubungan yang positif dengan kategori sedang. Dengan hasil uji diterminasi adalah 0,316 atau 31,6% yang berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 31,6% terhadap perubahan variabel kinerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, keberhasilan suatu organisasi dalam memajukan suatu perusahaan agar bisa bersaing salah satu faktornya ditentukan oleh strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan agar bisa beradaptasi pada lingkungan yang serba tidak pasti.

Salah satu faktor kunci dari keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya adalah diawali dari individu Pegawai itu sendiri yang diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif. Dengan kinerja individu Pegawai yang semakin baik diharapkan akan membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ada enam faktor yang menentukan kinerja Pegawai, faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan sistem penggajian, (Marhaeni dan Suhartini, 2005:37).

Pencapaian kinerja yang baik tidak mungkin dapat diwujudkan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengertian kinerja itu sendiri berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja sering disamakan dengan istilah lain misalnya : proficiency,

merit, dan produktivitas. Proficiency seringkali mengandung arti yang luas sebab mencakup sekaligus segi-segi effort, job performance, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral, (As’ad, 2005:38).

Bagi perusahaan yang menghasilkan suatu komoditi, kinerja tinggi ditandai oleh tingginya penjualan dan keuntungan yang diperoleh, maupun tingginya tingkat Lingkungan para pelanggannya. Sedangkan pada organisasi publik tingginya kinerja dapat dilihat dari keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sinergis antara pimpinan dan bawahan di dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari, diperlukan usaha (*effort*) saling membantu, saling peduli (*care*), saling terlibat interaksi sosial (*social interaction*) yang sehat satu dengan yang lain. Situasi kerja yang kondusif akan meningkatnya kinerja organisasi.

Faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Suasana yang aman, nyaman, yang dibebankan kepada Pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang dilakukan Pegawai. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Alex S. Nitisemito (dalam Lewa, 2005:130) bahwa lingkungan ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan padanya. Ada beberapa hal yang mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan antara lain: (1) Hubungan Pegawai, (2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, (3) Peraturan Kerja (4) Penerangan (5) Sirkulasi Udara (6) Keamanan.

Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima merupakan salah satu kantor yang aktif memberikan pelayanan yang berhubungan dengan kendaraan. Adapun jenis pelayanan yang diberikan oleh Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima antara lain; (1) Uji berkala kendaraan, (2) Ijin Trayek, (3) Ijin Isdentil dan Ijin Kir Benhur. Dengan banyaknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menuntut pegawai mempunyai kinerja tinggi. Untuk bisa berkinerja tinggi salah satunya diperlukan lingkungan kerja yang memadai, suasana yang nyaman seperti ruang kerja yang bersih/rapi, ruangan yang sejuk, lingkungan kerja yang tenang. Untuk mendapatkan suasana kerja yang baik maka diperlukan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja fisik yaitu pengaturan ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, warna, dan pengendalian kebisingan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima. Penelitian yang saya lakukan bukanlah pengganti keputusan manajemen tapi lebih ditekankan sebagai alat bantu untuk menyediakan informasi tambahan dalam memecahkan masalah sumber daya manusia. Atas dasar itulah, penulis mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima”.

II. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Inti Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2005:1), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen”

mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Fenomena abad ke-21 ini ialah seluruh negara di dunia terlibat langsung dengan isu ekonomi, teknologi, dan keamanan dan sekaligus merupakan masalah yang dikembangkan di seluruh dunia. Dalam era globalisasi yang disimpulkan sebagai “era tanpa batas” yang tercermin adanya kebebasan berusaha, berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat dan dengan tema “*free trade area*”, tidak ditemukan adanya batas antara suatu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha menjadi tuntutan masyarakat di seluruh dunia. Disinilah fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Bohlander and Snell (2004:2) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan kinerja perusahaan (bersama dengan fungsi sumber daya manusia lainnya seperti keuangan, material, dan informasi). Pada bagian yang lain seperti *human capital* dan aset-aset intelektual semua yang dimilikinya dalam pendapat pada umumnya ialah orang-orang yang membuat suatu perbedaan dalam perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang sudah sukses secara bersama-sama dengan bagian-bagian yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Ini ialah esensi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Pengertian Lingkungan Kerja

Supardi (dalam Supadmi, 1999:24) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan kerasan/betah bekerja. Kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja dengan kata lain lingkungan kerja dalam satu perusahaan bukan hanya terdiri dari lingkungan kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja.

Agus Akhyari (dalam Lewa, 2005:131) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja nonfisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan, dan lingkungan kerja fisik. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik, maka Pegawai akan bekerja lebih baik, aman dan nyaman tanpa ada gangguan misalnya temperatur yang tidak tepat, suara yang bising, penerangan yang kurang atau lebih dan gangguan lainnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi wajib menyediakan lingkungan kerja fisik yang baik dan suasana lingkungan kerja nonfisik yang baik untuk mencapai keinginan dan tujuan organisasi.

Menurut Alex S. Nitisemito (1983:183) dalam John Hendra Gunawan (2001), lingkungan kerja disini didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. menyatakan bahwa untuk mendapatkan suasana kerja yang baik maka diperlukan berbagai faktor penunjang dalam lingkungan kerja yaitu pengaturan ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, warna, dan pengendalian kebisingan.

Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat lima faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja menurut Tohardi (2002 : 137-154) yaitu :

1. Kondisi Penerangan ditempat kerja

Penerangan sangat besar manfaatnya untuk kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya Penerangan yang terang tapi tidak menyilaukan. Penerangan yang

kurang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, penyelesaian pekerjaan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terlambat. Mengenai masalah Penerangan, Tohardi (2002 :245) berpendapat bahwa : “Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktifitas, selanjutnya Penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktifitas”. Hal ini disebabkan karena Penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktifitas melihat. Untuk itu jika penglihatan karyawan menjadi tidak jelas akibat penerangan yang tidak baik, maka dapat mengganggu ketepatan dan kecepatan dalam bekerja, pekerjaan menjadi lebih kurang efisien dan efektif.

2. Keadaan ruangan ditempat kerja

Ruangan tempat kerja harus didesain, sedemikian rupa, sehingga memberikan kesan yang nyaman dan tidak berantakan. Sebagai contoh perabot dan peralatan kerja seperti meja, kursi, lemari, computer, dll harus ditata dengan baik agar tidak menghambat aliran kerja. Persoalan lain dari tata letak yang berantakan selain tidak enak dipandang mata, arah kerja yang tidak efisien juga mempersulit komunikasi (Tohardi, 2002 : 137). Untuk itu menurut Soedjadi seperti yang dikutip Tohardi (2002 : 138) dalam perencanaan penyusunan letak ruangan atau unit-unit kerja suatu kantor dengan setepat-tepatnya maka hal-hal yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

- a. Mengusahakan agar aliran dan prosedur kerja berjalan secara berirama, harmonis, efektif, dan tidak simpang siur.
- b. Mengusahakan agar jarak yang ditempuh oleh karyawan pada waktu mondar mandir mengikuti prosedur kerja dapat dipersingkat, dengan demikian berarti pula mempersingkat waktu yang diperlukan.
- c. Mengusahakan agar suara-suara bising (*Noisy*) yang datangnya dari mesin-mesin yang sedang bekerja dapat diisolir sehingga tidak mengganggu saraf dan ketenangan kerja karyawan dalam ruangan yang bersangkutan.
- d. Memberikan rasa nyaman (*comfort*) dan senang bekerja pada para karyawan.
- e. Memberikan kesan (*impression*) yang baik kepada para pengunjung.
- f. Mengusahakan adanya keleluasan (*flexibility*) bagi :
 - Gerakan-gerakan karyawan yang sedang bekerja
 - Kemungkinan pemanfaatan ruangan bagi lain-lain keperluan pada waktu tertentu
 - Kemungkinan perkembangan dan perluasan kegiatan dikemudian hari.

3. Masalah kebisingan ditempat kerja

Membahas masalah kebisingan, Tohardi (2002 : 146) berpendapat bahwa ; kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara ribut (bising) harus dieliminir, diredam kalau perlu dihilangkan sama sekali. Siapapun tidak senang mendengar suara bising karena kebisingan merupakan gangguan. Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak, hal ini sudah tentu akan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat alat peredam suara atau mengusahakan sedemikian rupa sehingga kebisingan menjadi berkurang.

4. Peredaran udara ditempat kerja

Peredaran udara yang baik terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apa lagi bila ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara menyebabkan kesegaran fisik karyawan sebaliknya, Pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengab sehingga mudah menimbulkan penyakit. Untuk Pertukaran udara yang baik, pertamanya yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi yang lebar akan menimbulkan

Pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyegarkan badan. Akan tetapi terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat sehingga memungkinkan karyawan jatuh sakit. Perusahaan yang merasa Pertukaran udaranya kurang atau masih terasa pengap, maka dapat menggunakan kipas angin, AC, dan sebagainya. Menggunakan AC pada tempat-tempat yang udaranya pengap menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan.

5. Masalah pewarnaan ditempat kerja

Dalam mendesain lingkungan kerja fisik yang baik guna meningkatkan semangat kerja karyawan selain hal-hal tersebut diatas, maka unsur lain yang perlu diperhatikan yaitu masalah pewarnaan. Warna ruangan (tembok dan perabotnya) mempunyai pengaruh terhadap gairah dan semangat kerja para karyawan didalam ruangan tersebut. “ yang dimaksud warna disini adalah warna tembok ruangan dan interior yang ada disekitar tempat kerja. Warna ini selain berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat obyek, juga memberi pengaruh psikologis kepada para karyawan”. (Wigrijosoebroto, dalam Tohardi, 2002 : 154). Kita mengetahui bahwa warna dapat berpengaruh terhadap manusia. Misalnya, warna-warna cerah (hijau, kuning, merah dsb) pada umumnya lebih disukai anak-anak. Warna orange akan dapat merangsang seseorang untuk makan lebih lahap. Sebenarnya warna tidak hanya berpengaruh pada manusia, tetapi pada binatang pun berpengaruh. Misalnya dalam pertunjukan antara matador dan banteng akan menjadi marah melihat warna merah. Binatang saja akan terpengaruh oleh warna apalagi manusia (Nitisemito, 1996 : 109).

Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Untuk itu Nitisemito (1996 : 110) menyarankan agar ruang kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin atau lembut, misalnya, coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya, untuk warna putih karena netral dan relatif murah. Disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Pengaturan warna ruangan tempat bekerja perlu diperhatikan dalam arti harus disesuaikan dengan kegiatan kerjanya. Dalam keadaan dimana ruangan terasa sempit maka pemilihan warna yang sesuai dapat menghilangkan kesan sempit tersebut. Hal ini secara psikologis akan menguntungkan, dengan memberikan warna terang akan memberikan kesan leluasa, karena kesan sempit cenderung menimbulkan ketegangan. Demikian juga bila daerah atau suhu warna terasa agak panas atau tinggi, maka ruangan tersebut harus di cat warna hijau atau biru. Dimana kedua warna tersebut mampu memberikan kesan ruangan tersebut terasa dingin.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja itu sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai seseorang). As'ad (dalam Supadmi, 2005:38) mengatakan bahwa kinerja sering disamakan dengan istilah lain misalnya : *proficiency*, *merit*, dan produktivitas. *Proficiency* seringkali mengandung arti yang luas sebab mencakup sekaligus segi-segi *effort*, *job performance*, inisiatif, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan moral kerja. Robbins (1996:128) mendefinisikan kinerja Pegawai sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi ($P = f(a \times m)$). Motivasi juga perlu dipertimbangkan mengenai kemampuan (kecerdasan dan kinerja Pegawai). Robbins juga menyatakan bahwa kesempatan untuk berkinerja perlu ditambahkan meskipun seorang Pegawai mungkin bersedia dan mampu, hal ini untuk menghindari kendala kinerja. Bohlander and Snell (2004:370) mengemukakan teori kinerja dengan rumus $Performance = f(A, M, E)$. Snell menyatakan bahwa dengan mengkomparasikan ukuran kinerja yang berbeda, manajer bisa mulai mendapatkan ide

untuk mencari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja individu. Jika seseorang tidak dapat mencapai hasil kinerja yang diinginkan bisa jadi disebabkan oleh kemampuan, motivasi atau penyebab lain.

Menurut Rivai (2005:309), kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki kesediaan atau kemampuan tertentu. Untuk menilai kesediaan dan kemampuan tertentu pada aset sumber daya manusianya biasanya perusahaan melakukan penilaian kinerja. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja Pegawai masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM yang akan datang,
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu Pegawainya mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk pengembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pekerjaannya.

Sistem penilaian kinerja menurut Hani Handoko (dalam Martoyo, Susilo, 1996:87) juga ikut menentukan objektivitas penilaian dalam hubungan dengan pekerjaan yang mempunyai standar-standar dan menggunakan ukuran-ukuran yang dapat diandalkan. Berdasarkan penelitian di Amerika Serikat, terdapat beberapa sifat yang paling umum dinilai pegawai yang bekerja di berbagai jabatan menurut Susilo (1996:89-90). Menurut Bejo Siswanto “Moral kerja atau semangat kerja secara definitif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu, tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Bejo Siswanto 1997 : 264).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam arti tenaga tersebut harus selalu ada serta selalu menunjukkan prestasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral kerja yang tinggi, di mana moral kerja yang tinggi ini hanya dapat tercapai apabila kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi. Disamping itu Kinerja merupakan faktor yang cukup penting sebagai penunjang tercapainya produktifitas yang tinggi dengan harapan bahwa dapat memperoleh keuntungan yang maksimal, dapat memperkecil tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator Kinerja

Dimensi kerja karyawan menurut Gomes (1995: 142) berdasarkan:

1. *Quantity work* (Kuantitas Kerja); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas Kerja); kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan Kerja); luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas); Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerjasama); kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability* (Tingkat Kesadaran); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative* (Inisiatif); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

Menurut Alex S. Nitisesmito bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja (Indikator Kinerja) sebagai berikut : (Alex S. Nitisesmito ; 1993 ; 73).

1. Penghasilan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penghasilan dan jaminan sosial yang baik bagi karyawan merupakan suatu dorongan untuk bekerja lebih giat. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut jika menginginkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

2. Gizi dan Lingkungan

Semakin baik gizi dan kesehatan seseorang atau karyawan, maka semakin tinggi pula efisiensi dan produktivitasnya.

3. Kesempatan Kerja

Produktivitas tenaga kerja juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka untuknya. Pimpinan dalam memberikan Kinerja serta dorongan yang bertujuan untuk mengingatkan bawahannya agar dapat mencapai hasil yang dikehendaki harus diimbangi dengan prestasi yang ada pada bawahannya.

4. Iklim Kerja

Adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi Iklim Kerja dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Maka setiap perusahaan atau instansi harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam iklim kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai dampak yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam iklim kerja adalah: penerangan, kebersihan, musik, pertukaran udara, pewarnaan, dan keamanan.

5. Kedisiplinan dan Kesejahteraan

Setiap perusahaan, baik perusahaan industri maupun dagang; perusahaan yang tergolong besar, sedang, kecil selalu dihadapkan pada masalah pada bagaimana usaha pemimpin perusahaan memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja. Sebaliknya tenaga kerja dituntut untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan demikian kedisiplinan, kesejahteraan dan produktivitas mempunyai hubungan yang erat. Pada prinsipnya, rendahnya kinerja disebabkan oleh ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan ketidakpuasan tersebut, maka hal ini akan menimbulkan Kinerja menurun. Sumber ketidakpuasan itu karena kurang diperhatikan kebutuhan yang sifatnya material dan non material. Untuk mencari sebab-sebab rendahnya Kinerja karyawan harus mencari akar permasalahan kenapa karyawan tersebut menunjukkan kegairahan dan semangat yang kurang dalam bekerja. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model *partner-lawyer* (Donnelly, Gibson and Invancevich: 1994), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (Alex S. Nitisesmito ; 1993 ; 76) Harapan mengenai imbalan; Dorongan; Kemampuan; kebutuhan dan sifat; Persepsi terhadap tugas; Imbalan internal dan eksternal; Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: Kemampuan, Keinginan dan Lingkungan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu

sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dimensi kerja karyawan menurut Gomes (1995: 142) berdasarkan:

1. *Quantity work* (Kuantitas Kerja); jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas Kerja); kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan Kerja); luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas); Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (Kerjasama); kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability* (Tingkat Kesadaran); kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (Inisiatif); semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah kuisisioner dengan Skala Likert. Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling tepat yaitu; Sangat tidak setuju (skor 1), Tidak setuju (skor 2), Ragu-ragu (skor 3), Setuju (skor 4), Sangat setuju (skor 5). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima Tahun 2017 dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 47 orang responden. Analisis data menggunakan analisa regresi linier sederhana, dengan rumus persamaan: $Y = a + bX$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X)

a. Hubungan Dengan Rekan Kerja Terjalin Dengan Baik

Dari 47 orang responden, tidak terdapat responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 44,7% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 3 orang atau 6,4% menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

b. Hubungan Dengan Atasan Terjalin Dengan Baik

Dari 47 orang reponden, tidak terdapat responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 26 orang atau 55,3% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya merasa hubungan dengan atasan terjalin dengan baik.

c. Tingkat Kebisingan Dalam Lingkungan Kerja Saya Sangat Rendah

Dari 47 orang responden, tidak terdapat responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 42,6% menjawab ragu-ragu, 18 orang atau 38,3% menjawab setuju dan 2 orang atau 4,3% yang menjawab

sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja saya sangat rendah.

d. Tata Tertib Selama Berada Di Ruang Kerja Selalu Saya Taati

Dari 47 orang responden, tidak terdapat responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 23 orang atau 48,9% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 2 orang atau 4,3% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan Tata tertib selama berada di ruang kerja selalu saya taati.

e. Aturan Yang Diterapkan Selama Berada Di Ruang Kerja Membuat Saya Merasa Nyaman Untuk Bekerja

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 38,3% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 46,8% menjawab setuju dan 3 orang atau 6,4% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan aturan yang diterapkan selama berada di ruang kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja.

f. Ruang Kerja Saya Mendapatkan Pencahayaan Yang Cukup Baik

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 25,5% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 5 orang atau 10,6% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan ruang kerja saya mendapatkan pencahayaan yang cukup baik.

g. Warna dinding ruangan kerja saya cukup lembut dan memberikan efek pencahayaan yang baik

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 46,8% menjawab setuju dan 9 orang atau 19,1% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan warna dinding ruangan kerja saya cukup lembut dan memberikan efek pencahayaan yang baik.

h. Ruang Kerja Saya Dilengkapi Dengan Ventilasi Yang Cukup Baik

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 15 orang atau 31,9% menjawab ragu-ragu, 22 orang atau 46,8% menjawab setuju dan 7 orang atau 14,9% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan ruang kerja saya dilengkapi dengan ventilasi yang cukup baik

i. Ruang Kerja Saya Dilengkapi Dengan Jendela Yang Berfungsi Dengan Baik

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 40,4% menjawab ragu-ragu, 20 orang atau 42,6% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan ruang kerja saya dilengkapi dengan jendela yang berfungsi dengan baik.

j. Bangunan Kantor Saya Cukup Baik, Sehingga Saya Merasa Aman Ketika Melaksanakan Pekerjaan Di Kantor

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 12 orang atau 25,5% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 10 orang atau 21,3% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Bangunan kantor saya cukup baik, sehingga saya merasa aman ketika melaksanakan pekerjaan di kantor.

2. Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (Y)

a. Pekerjaan Yang Saya Selesaikan Selalu Saya Teliti Kembali

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 18 orang atau 38,3% menjawab setuju dan 6 orang atau 12,8% menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan Pekerjaan yang saya selesaikan selalu saya teliti kembali

b. Saya Selalu Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Ditetapkan)

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 19 orang atau 40,4% menjawab ragu-ragu, 17 orang atau 36,2% menjawab setuju dan 9 orang atau 19,1% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

c. Saya Berusaha Menyelesaikan Tugas Dengan Menggunakan Bahan-Bahan Kerja Yang Cukup Hemat

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 21 orang atau 44,7% menjawab ragu-ragu, 16 orang atau 34,0% menjawab setuju dan 7 orang atau 14,9% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan menggunakan bahan-bahan kerja yang cukup hemat.

d. Setiap Tugas Yang Dibebankan, Dapat Saya Selesaikan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan

Dari 47 orang reponden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 42,6% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 4 orang atau 8,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan setiap tugas yang dibebankan, dapat saya selesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

e. Saya Dapat Menyelesaikan Lebih Dari Satu Tugas Yang Dibebankan Kepada Saya

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 7 orang atau 14,9% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 18 orang atau 38,3% menjawab setuju dan 6 orang atau 12,8% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas yang dibebankan kepada saya.

f. Prosedur Kerja Yang Ditetapkan Dapat Saya Pahami Dengan Baik

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 18 orang atau 38,3% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 7 orang atau 14,5% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan prosedur kerja yang ditetapkan dapat saya pahami dengan baik.

g. Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Saya Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 3 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju, 17 orang atau 36,2% menjawab ragu-ragu, 19 orang atau 40,4% menjawab setuju dan 8 orang atau 17,0% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

h. Saya Selalu Berusaha Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Bergantung Kepada Rekan Lain

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 5 orang atau 10,6% menjawab tidak setuju, 11 orang atau 23,4% menjawab ragu-ragu, 21 orang atau 44,7% menjawab setuju dan 10 orang atau 21,3% yang menjawab

sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa bergantung kepada rekan lain.

i. Saya Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Lain Dalam Menyelesaikan Setiap Tugas

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 4 orang atau 8,5% menjawab tidak setuju, 22 orang atau 46,8% menjawab ragu-ragu, 15 orang atau 31,9% menjawab setuju dan 6 orang atau 12,8% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lain dalam menyelesaikan setiap tugas .

j. Saya Siap Membantu Teman Yang Berhalangan Dalam Melaksanakan Tugasnya)

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 6 orang atau 12,8% menjawab tidak setuju, 20 orang atau 42,6% menjawab ragu-ragu, 13 orang atau 27,7% menjawab setuju dan 8 orang atau 17,0% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu atas pernyataan saya siap membantu teman yang berhalangan dalam melaksanakan tugasnya

k. Dimanapun Ditempatkan Saya Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Keadaan Sekitarnya

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju, 2 orang atau 4,3% menjawab tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 16 orang atau 34,0% menjawab setuju dan 13 orang atau 27,7% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu dan setuju atas pernyataan dimanapun ditempatkan saya dapat menyesuaikan diri dengan keadaan sekitarnya

l. Saya Dapat Menempatkan Diri Dengan Baik Di Lingkungan Kerja Sesuai Dengan Posisi Dan Jabatan Saya

Dari 47 orang responden, tidak ada responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju, 16 orang atau 34,0% menjawab ragu-ragu, 23 orang atau 48,9% menjawab setuju dan 8 orang atau 17,0% yang menjawab sangat setuju. Mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan Saya dapat menempatkan diri dengan baik di lingkungan kerja sesuai dengan posisi dan jabatan saya.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja (X), maka berdasarkan standarisasi yang ditentukan yaitu sebesar 0,3 dapat peneliti simpulkan bahwa setiap instrument yang dipakai dapat dipertanggung jawabkan tingkat kevalidannya, dengan kata lain bahwa semua intsrumen yang dipakai adalah semuanya valid.

2. Interpretasi Data

Hasil tabulasi data untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Variabel Kinerja (Y) seperti dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Tabulasi Data Untuk Uji Hipotesis

Responden	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja (Y)	XY	X ²	Y ²
Total	1671	2369	84718	59929	120885

Sumber: Data Primer Diolah, 2017.

3. Analisis Regresi Linier

Data hasil tabulasi pada tabel di atas, digunakan untuk melakukan analisis statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows.14*. Berdasarkan hasil analisa data seperti pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi sederhana seperti pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Nilai Koefisien Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	16,707	7,423	
	Partisipasi	0,948	0,208	0,562

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan Regresi Linier Sederhana: $Y = a + bx$, menjadi sebagai berikut:

$$Y = 16,707 + 0,948X$$

Dari persamaan tersebut terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 16,707 taraf signifikansi 95%. Artinya besarnya nilai pengaruh selain dari variabel bebas adalah sebesar 16,707.

b = 0,948; angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan jenjang kriteria variabel bebas Lingkungan Kerja (X) akan memberikan pengaruh pada variabel terikat Kinerja (Y) sebesar 0,948 satuan jenjang kriteria.

4. Analisa Korelasi

Untuk menentukan tingkat korelasi maka dilakukan analisa koefisien korelasi (r), seperti pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Nilai Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^(a)	,316	,301	4,7397

a. Predictors: (onstant), Lingkungan_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 4.36 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar sebesar 0,526 pada taraf signifikansi 95%. Nilai koefisien korelasi ini jika dibandingkan dengan besarnya nilai Deskripsi Koefisien Korelasi pada tabel berikut, menunjukkan hubungan yang positif dengan tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 4
Deskripsi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Penelitian Administrasi, Sugiyono, 2003.

5. Analisis Determinasi

Tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja dilakukan dengan analisa determinasi. Besarnya tingkat determinasi (R^2 square) seperti pada tabel 4.36 adalah sebesar 0,316. Nilai determinasi (R^2) adalah 0,316 atau 31,6%. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut, dimana variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh sebesar 0,316 atau 31,6% terhadap perubahan variabel Kinerja. Berdasarkan nilai determinasi, dapat pula ditentukan besarnya pengaruh variabel lain terhadap variabel Kinerja, yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$1 - R^2 = 1 - 0,316 \\ = 0,684 \text{ (68,4\%)}$$

Berarti besarnya pengaruh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,684 atau 68,4%. Berdasarkan hasil pembahasan (interpretasi) Data, hipotesis yang menyatakan diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima dapat diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh adalah: $Y=16,707+0,948X$ artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai.
2. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,526, yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan kategori sedang.
3. Besarnya nilai determinasi adalah 0,316 atau 31,6% yang berarti lingkungan kerja memberikan sumbangan/kontribusi pengaruh sebesar 31,6% terhadap perubahan variabel kinerja. Sedangkan sisanya 68,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) Kota Bima dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta
- Amstrong, M, Helen, M. 2003. *Reward Management: Manajemen Imbalan, Strategi Dan Praktek Remunerasi*, Buku Satu. Jakarta. Penerbit Gramedia
- As'ad, Mohammad. 2005. *Psikologi Industri*. Edisi IV. Liberty. Penerbit Yogyakarta .
- Azwar, S. 1997. *Validitas dan Reliabilitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bohlander And Snell. 2004. *Managing Human Resources*. 13th Edition. Ohio. Thompson South Western
- Dessler, Garry, (1996), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- Handoko, Hani. T, (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hendra Gunawan, John. 2001. *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Staf Pengajar LPK Budaya Wacana Di Yogyakarta”*. Yogyakarta. Thesis Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. Tidak Diterbitkan
- Lewa, Eka Idham Lip K. 2005. *“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pertamina (Persero) Daerah*

- Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*”, dalam Jurnal Sinergi Edisi Khusus *On Human Resources*”. Yogyakarta. Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press Jakarta
- Nitisemito, Alex. S. 1984. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbin, Stephen P, (1996), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I, PT. Prenlindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Method For Business*. Fourth Edition. John Wiley and Sons, Inc. United States Of America
- Sugiyono.2001.*Statistika untuk penelitian*. Alfabeta Bandung
- Sugiyono 2003.*Metode penelitian administrasi*. Alfabeta Bandung
- Supadmi, Drs, MM. 1999. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Komputer Cabang Solo, Palembang, Dan Bengkulu*”. Yogyakarta. Thesis Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia. Tidak Dipublikasikan
- Umar, Hussein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada