PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIRIN MIWON FOODS LAMPUNG TIMUR

(Skripsi)

Puji Lestari

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIRIN MIWON FOODS LAMPUNG TIMUR

Puji Lestari

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif mengharuskan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena jika memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, oleh sebab itu peneliti tertarik meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur. Masalah yang dihadapi oleh PT Kirin Miwon Foods adalah jumlah produksi tidak mencapai target dan tingginya tingkat absensi. Penelitian dilakunan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengunakan SPSS.

Hipotesis yang diajukan secara parsial adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terhadap 220 karyawan dengan menggunakan metode Kuwantitatif deskriptif menunjukan seluruh hipotesis didukung. Saran yang dapat diberikan terkait kepemimpinan transformasional yaitu pimpinan hendaknya memberikan perhatian pribadi, terkait lingkungan kerja bahwa perusahaan harus memastikan disiplin kerja berjalan dengan baik dengan memperhatikan lingkungan fisik dan non fisik perusahaan, dan terkait kinerja bahwa karyawan harus menyesuaikan kemampuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATION OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENTS TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT KIRIN MIWON FOODS LAMPUNG TIMUR

Puji Lestari

Changes in an increasingly complex and competitive organizational environment require companies to be more responsive in order to survive. Changes in individuals are not easy, but must go through the process. Leaders are role models in the organization, an organization needs a reformist leader capable of being a motor of organization transformation and work environment within a company is very important because if satisfactory to its employees can improve performance, therefore researchers are interested in researching the influence of transformational leadership and work environment on performance at PT Kirin Miwon Foods East Lampung. Problems faced by PT Kirinb Miwon Foods is the amount of production does not reach the target and the high level of absenteeism. Research conducted to determine the effect of transformational leadership, work environment on employee performance by using SPSS.

The hypothesis proposed partially is transformational leadership has a significant positive effect on employee performance, work environment has asignificant positive effect on employee performance and simultaneously transformational leadership and work environment have a significant positive effect on employee performance. The result of the research on 220 employees by using descriptive Quantitive method shows the whole hypothesis supported. Suggestions that can be given related to transformational leadership ie leadership should give personal attention, related work environment that the company must ensure work discipline goes well with the physical and non physical environment of the company, and related to the performance that employees must adjust capabilities in accordance with the ability of the employee.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment and Performance

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIRIN MIWON FOODS LAMPUNG TIMUR

Oleh

PUJI LESTARI

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

2017

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIOANAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIRIN MIWON FOODS LAMPUNG TIMUR**

Nama Mahasiswa : **Puji Lestari**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1111011107

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Yuningsih S.E., M.M.	**Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc**
NIP. 19610326 198603 2 001	NIP. 19851017 200812 2 006

MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.
NIP. 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Yuningsih S.E., M.M.** .....

Penguji Utama : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.** .....

Sekretaris : **Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Agustus 2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puji Lestari

NPM : 1111011107

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur**" telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan merupakan hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan yang saya salin, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Acuan dari skripsi ini secara tertulis disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2017
Yang membuat pernyataan,

METERAI TEMPEL
17C9BADF633763530
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Puji Lestari
NPM 1111011107

RIWAYAT HIDUP

Penulis merupakan putri dari Bapak Jaswadi dan ibu sunarsih dilahirkan di Mengandung Sari, Tanggal 01 September 1992, sebagai anak keenam dari delapan bersaudara.

Pendidikan Taman Kanak- kanak (TK) ais, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD negri 6 mengandung sari pada tahun 2005, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negri 2 Marga Tiga pada tahun 2008,Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negri 5 Metro pada tahun 2011.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung pada tahun 2011.

PERSEMBAHAN

Keluarga Tercinta,

Kedua Orang Tuaku, Kepada Bapakku Jaswadi dan Ibuku Sunarsih

Kedua Mertuaku, Kepada Bapak Mertuaku Missusanto, S.IP dan Ibu Mertuaku Riswati S.Pd.

Suami Tercinta Pramadita Jalandra Putra serta Anakku Tersayang Laura Sophie Alesha

Seluruh keluarga besar Bapak Dan Ibu , terima kasih atas perhatian, bantuan, dan Motivasinya.
Semoga kemudahan itu selalu ada.

Almamater Tercinta

MOTTO

Jangan menyerah, jangan mudah putus asa.

Wanita harus sekuat baja.

(Puji Lestari)

Hidup itu indah jika kita tau cara menghargainya.

(Puji Lestari)

Ilmu itu lebih baik dari pada harta. Ilmu menjaga engkau dan engkau menjaga harta .

Ilmu itu penghukum (hakim) dan harta itu terhukum

(Ali Bin Abi Thalib)

SANWACANA

Alhamdulillah, Puji Syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan nikmat-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Manajemen FEB Unila. skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur" adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan dan dosen pembimbing satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing satu atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, pengarahan, kritik serta saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing dua atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, pengarahan, kritik serta saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Muslimin, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing akademik (PA) saya ucapkan terimakasih atas bimbingannya.
6. Seluruh staf yang bekerja di Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.
7. Rekan-rekan Konsentrasi MSDM, Defi Ayu Damayanti, Sinta, Triana dan Mersa terima kasih atas keberadaan kalian dikala suka maupun duka selalu mendukung serta memberi semangat.
8. Teman-teman Konsentrasi Keuangan, Asna, Ni Putu Juni, Puput dan banyak lagi yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang tidak secara langsung turut membantu dalam proses pembuatan tesis ini.
9. Teman-teman Konsentrasi Pemasaran, Herli, Oktavia, Nana dan masih banyak yang lainnya, maaf karena tidak bisa menyebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan kalian.

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka dan Peneliti berharap semoga skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung, 28 Agustus 2017

Penulis,

Puji Lestari

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **i**
DAFTAR TABEL ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **V**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **VI**

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalahan. 12
1.3 Tujuan 13
1.4 Manfaat Penelitian…..……... 13

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kepemimpinan Tranformasional 15
2.1.1Unsur-Unsur Dalam Kepemimpinan 18
2.1.2 Fungsi Kepemimpnan 19
2.2 Lingkungan Kerja 19
2.3.1Faktor-Faktor Lingkungan Kerja 20
2.3 Kinerja..... 22
2.3.1Penilaian Kinerja..... 23
2.4 Penelitian Terdahulu 25
2.5 Kerangka Pemikiran..... 28
2.6 Hipotesis..... 29

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Pengumpulan Data 30
3.1.1 Penelitian Kepustakaan 30
3.1.2 Penelitian Lapangan 30
3.2 Populasi Dan Sampel 31
3.3 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel 32
3.4 Uji Instrumen Penelitian 33
3.4.1 Uji Validitas 33
3.4.2 Uji Reliabilitas 34
3.5 Analisis Data 34
3.5.1 Deskripsi Hasil Survey 35
3.5.2 Analisis Data Kuantitatif 35
3.6 Pengujian Hipotesis..... 36

3.6.1 Uji F (Simultan) 36
3.6.2 Uji T (Parsial) 37

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 38
4.2 Statistik Deskriptif 39
4.3 Uji Validitas Dan Realibilitas 40
4.4 Deskripsi Hasil Survei 43

4.4.1 Deskripsi Hasil Survei Pernyataan Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional 43
4.4.2 Deskripsi Hasil Survei Pernyataan Responden Mengenai Lingkungan Kerja 48
4.4.3 Deskripsi Hasil Survei Pernyataan Responden Mengenai Kinerja Karyawan 54
4.5 Analisis Data 59
4.6 Pembahasan 59
4.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja.. 63
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 64
4.6.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja 65

V. SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan 66
5.2 Saran 66
5.3 Keterbatasan Penelitian 67

DAFTAR PUSTAKA 68

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel **Halaman**

1. Jumlah Data Karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014 8
2. Target Produksi, Realisasi Dan Selisih PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014 9
3. Tingkat Absensi Karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur 10
4. Kondisi dan Fasilitas PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014 11
5. Definisi Operasional Variabel Penelitian 32
6. Jenis Kelamin Responden 39
7. Pendidikan Responden 39
8. Hasil Uji Validitas 40
9. Hasil Uji Reliabilitas *Cronbanch Alpha* 42
10. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional (Pengaruh Idealisme) 43
11. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional (Pemimpin Inspirasional) 45
12. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional (Stimulasi Intelektual) 46
13. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional (Konsiderasi Individual) 47
14. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Lingkungan Kerja (Kenyamanan Dalam berkerja) 48
15. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Lingkungan Kerja (Keharmonisan Dalam Bekerja) 49
16. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Lingkungan Kerja (Distribusi Informasi Yang Baik 50
17. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Lingkungan Kerja (Kebisingan Lingkungan Kerja) 51
18. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Lingkungan Kerja (Peraturan Kerja) 52
19. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Lingkungan Kerja (Keamanan) 53
20. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Kualitas Dari Pekerjaan) 54
21. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kinerja Karyawan

(Kuantitas Dari Pekerjaan)..... 55
22. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Kooperatif)..... 56
23. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Inisiatif) 57
24. Deskripsi Hasil Survei Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Kualitas Personal)..... 58
25. Uji t Untuk Hipotesis I..... 59
26. Uji t Untuk Hipotesis II..... 60
27. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 61
28. Uji F 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

1. Kerangka Pikir 28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisioner Penelitian
2. Tabel Penskoran Kepemimpinan Transformasional Untuk Validitas Dan Reliabilitas.
3. Tabel Penskoran Lingkungan Kerja Untuk Validitas Dan Reliabilitas.
4. Tabel Penskoran Kinerja Karyawan Untuk Validitas Dan Reliabilitas.
5. Hasil Validitas Dan Realiabilitas.
6. Hasil Perhitungan Dan Analisis.
7. Tabel Penskoran Kepemimpinan Transformasional (X1) untuk analisis Kuantitatif.
8. Tabel Penskoran Lingkungan Kerja (X2) Untuk Analisis Kuantitatif.
9. Tabel Penskoran Kinerja Karyawan (Y) untuk analisis Kuantitatif.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi saat ini, harus tanggap terhadap perubahan teknologi dan pasar dengan menjadi organisasi belajar. Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif mengharuskan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Aspek yang terpenting dari perubahan organisasi yang terencana maupun tidak terencana, adalah perubahan individu. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi.

Salah satu model kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional, yang oleh Burns dalam Prakasa (2011: 2) diartikan sebagai sebuah proses saling meningkatkan di antara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Umam dalam Prakasa (2011: 2) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional lahir sebagai jawaban atas tantangan zaman yang menghajatkan perubahan dalam organisasi, mampu mengembangkan potensi yang dimiliki pemimpin dan bawahannya secara inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi dengan perubahan cara berpikir,

pengembangan visi, pengertian, dan pemahaman tentang tujuan organisasi, serta membawa organisasi menuju perubahan yang berkelanjutan melalui pengolahan aktivitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, ide, kemampuan, dan pengalaman sehingga setiap karyawan merasa terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan juga merupakan penggerak bagi sumber daya-sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Dubrin dalam Engkoswara dan Komariah (2010: 177) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Chung dan Magginson dalam Bangun (2012: 337) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu".

Menurut Burn dalam Engkoswara dan Komariah (2010: 192), kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen dalam Sunada (2013: 12) yang terdiri atas:

1. Pengaruh idealisme

   Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan.

2. Pemimpin inspirasional.

   Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional

3. Stimulasi intelektual.

   Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

4. Konsiderasi individual.

   Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus.

Perusahaan mengupayakan mencapai berbagai tujuan organisasi yang bersifat tujuan ekonomi, sosial atau politik sebagian besar tergantung kepada kemampuan para pemimpin dalam unit organisasi yang bersangkutan. Faktor lain yang berpengaruh dalam suatu perusahaan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012: 40[) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi, lingkungan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal merupakan aspek-aspek yang ada di dalam perusahaan, yaitu aspek keuangan, aspek sumber daya manusia, aspek pemasaran, aspek operasional dan aspek manajemen. Lingkungan eksternal lebih dititikberatkan pada keadaan fisik tempat kerja yang meliputi ruangan, suhu udara maupun kebisingan.

Menurut Sunyoto (2012: 43) setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu fakta yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada lima faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi sebagai berikut:

a. Kenyamanan dalam bekerja

   Kenyamanan dalam pekerjaan disini mencakup fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawan guna menunjang kegiatan para karyawan

untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

b. Keharmonisan dalam bekerja

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif:

c. Distribusi informasi yang baik.

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memeperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

d. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi

para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapet meningkatkan produktivitas kerja.

e. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan terebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu (Bangun, 2012: 231). Kinerja dapat ditingkatkan untuk menunjang perkembangan perusahaan.

Kemudian penilaian kinerja melalui pendekatan penilaian kinerja berdasakan deskripsi perilaku spesifik menggunakan dimensi dari Gomes dalam Sekar yang meliputi:

1. Kualitas dari pekerjaan (*Quality of Work*), yaitu mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas dari pekerjaan (*Quantity of Work*), yaitu mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang digunakan.
3. Kooperatif (*Cooperation*), yaitu kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan sekerja, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
4. Inisiatif (*Initiative*), yaitu merupakan kesungguhan dalam memimnta tanggungjawab, memulai diri dan tidak gentar untuk memulai pekerjaan.
5. Kualitas personal (*Personal Quality*), yaitu meliputi kepribadian, penampilan, sosiabilitas, kepemimpinan dan integritas.

Pendekatan ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja yang berkesinambungan, meningkatkan pemberdayaan karyawan, dapat meningkatkan penghargaan individu, mendorong kerjasama tim, dapat menjadikan karyawan bekerja lebih baik dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, PT Kirin Miwon Foods Lampung timur dalam menjalankan perusahaannya mengalami masalah yang ditunjukan dengan menurunnya nilai perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian di PT Kirin Miwon Lampung timur.

PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan khususnya bumbu masak. PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur memproduksi *Nukleotida Seasoning* (campuran rempah kering dalam

ekspor yang mencapai 6.000 ton per tahunnya sedangkan produksi *Curdlan* (cairan glukosa) mencapai 350 ton per Tahun.

PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur didirikan pada tanggal 15 Mei 2006 dengan adanya *Join Venture* pada tanggal 19 Januari 2006. PT Kirin Miwon Foods beralamat di Desa Gunung Pasir Jaya Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur. Luas Area PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur adalah 340.000 m^2 dimana luas bangunannya mencapai 27.000 m^2. PT Kirin Miwon Foods tercatat memiliki 488 karyawan dan sudah memiliki sertifikasi ISO 9001, ISO 14001, HALAL, KOSHER, *Hygienic* dan *Sanitary* (BP POM RI), AIB (*American Institute of Banking)*. Nilai investasi PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur mencapai 8.550 Milyar (1 USD = 115,93 JPY).

Tabel 1 Jumlah Data Karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Direksi (Direktur)	1
2	Manager	4
3	Staf	483
	Jumlah	488

Sumber : PT Kirin Miwon Lampung Timur, 2015

Tabel 1 menunjukan bahwa jumlah karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur pada Tahun 2014 berjumlah 488 karyawan yang terdiri dari 1 Direktur, 4 Manager (1 Manager Operasional, 1 SDM, 1 Manager Keuangan, dan 1 Manager Pemasaran). Perusahaan PT Kirin Miwon Lampung Timur dipimpin seorang direktur dan dibantu 4 orang manajer.

Tabel 2 Target Produksi, Realisasi Dan Selisih PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014

Bulan	Target Produksi (Ton)		Realisasi (Ton)		Selisih (Ton)	
	Nukleotida Seasoning	Curdlan	Nukleotida Seasoning	Curdlan	Nukleotida Seasoning	Curdlan
Januari	500	25	310	14	(190)	(11)
Februari	500	25	340	22	(160)	(3)
Maret	500	25	550	25	50	0
April	500	25	600	30	100	5
Mei	500	25	602	33	102	8
Juni	500	25	610	34	110	9
Juli	500	25	571	38	71	13
Agustus	500	25	470	42	(30)	17
September	500	25	520	35	20	10
Oktober	500	25	500	32	0	7
November	500	25	450	21	(50)	(4)
Desember	500	25	350	13	(150)	(12)
Jumlah	**6000**	**350**	**5873**	**339**	**127**	**11**

Sumber : PT Kirin Miwon Lampung Timur, 2015

Tabel 2 menunjukan bahwa produksi PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur pada Tahun 2014 belum mencapai target produksi, karena hanya mampu memproduksi *Nukleotida Seasoning* 5873 ton sedangkan target produksi 6000 ton dan *Curdlan* 339 ton sedangkan targetnya 350 ton.

Berdasarkan data produksi PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur yang belum mencapai target, menunjukan sebagai indikator lemahnya kepemimpinan dan lingkungan kerjanya.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan adalah melalui tingkat absensi. Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja.

Menurut Flippo dalam Prety (2014: 6) rumus tingkat absensi karyawan adalah:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari Kerja X Jumlah Karyawan}} \text{ X } 100\ \%$$

Tingkat absensi karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014 dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Tingkat Absensi Karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	HARI KERJA	JUMLAH ABSENSI	PRESENTASE ABSENSI (%)
Januari	487	27	8	0.06
Februari	487	24	14	0.12
Maret	487	26	13	0.10
April	487	26	12	0.09
Mei	487	27	22	0.17
Juni	487	25	20	0.16
Juli	487	27	45	0.34
Agustus	487	25	57	0.47
September	487	26	20	0.16
Oktober	487	27	29	0.22
November	487	24	38	0.33
Desember	487	27	62	0.47
Rata-rata			28.33	0.22

Sumber: PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur, 2015

Tabel 3 di atas terlihat bahwa tingkat absensi menunjukan angka rata-rata dibawah 1%, tingkat absensi tertinggi berada pada bulan Agustus dan desember yaitu sebesar 0.47%. Absensi kerja karyawan PT Kirin Miwon Foods masih masih tergolong tinggi, karena perusahaan menetapkan standar absensi harus diatas 5%. Tingkat absensi rata-rata karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur sebesar 0.22%.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama, dari pengertian tersebut maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 4. Kondisi Dan Fasilitas PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur Tahun 2014

No	Fasilitas	Kondisi	Jumlah
1	Tempat Parkir	Baik	2 unit
2	Mobil Pengangkut	Baik	15 unit
3	Musollah	Baik	1 unit
4	Kantin	Baik	3 unit
5	Lapangan Olah Raga	Kurang Baik	2 unit
6	Kesehatan Lingkungan	Baik	
7	Keamanan	Baik	
8	Kenyamanan	Baik	

Sumber: PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur, 2015

Tabel 4 di atas menunjukan bahwa fasilitas di PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur 2 unit tempat parkir, 15 unit mobil pengangkut, 1 unit Musollah, 3 kantin dalam kondisi baik karena sesuai tingkat keamanan dan kenyamanannya dan 2 unit lapangan olah raga dalam kondisi kurang baik pada lampu penerangan dan lapangan yang perlu direnovasi. Kondisi lapangan yang kurang baik menggangu karyawan dalam berolah raga sehingga bisa mempengaruhi lingkungan kerja dari karyawan. Kondisi non fisik seperti kesehatan lingkungan, keamanan, dan kenyamanan dalam perusahaan dan sekitar mendukung dan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur”.**

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan berkerja dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah yang dihadapi oleh PT Kirin Miwon Foods adalah jumlah produksi tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tingginya tingkat absensi yang menunjukan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang baik. PT Kirin Miwon Foods perlu mengkaji ulang masalah kepemimpinan transformasional yang menjadi indikasi adalah produksi yang belum mencapai target dan lingkungan kerja yang dapat dilihat dari kondisi fasilitas yang bermasalah dengan demikian kinerja karyawan menjadi kurang baik. Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Maka peneliti merumuskan masalah menjadi:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur?

3. Apakah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diambil peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Penulis

   Sebagai sarana penambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang pemasaran dan juga sebagai bahan pembanding antara teori yang pernah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan dikehidupan nyata.

2. Perusahaan

   Sebagai acuan pimpinan dan manajemen perusahaan bila dikemudian hari mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadapi oleh penulis.

3. Pihak Lain

Penelitian ini berguna sebagai wahana pembelajaran terutama bagi para mahasiswa sebagai dasar pembanding dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut pada bidang ini, serta bagi pihak yang memerlukan referensi yang terkait dengan isi penelitian ini, baik itu sebagai bahan bacaan atau sebagai literatur yang dibutuhkan.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan juga merupakan penggerak bagi sumber daya-sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Dubrin (2001) dalam Engkoswara dan Komariah (2010: 177) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Chung dan Magginson dalam Bangun (2012: 337) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu".

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Burn dalam Engkoswara dan Komariah (2010 : 192) Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen 1985 dalam Sunada (2013: 12) yang terdiri atas:

1. Pengaruh idealisme

Pemimpin yang memiliki karisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan, serta memiliki visi dan *sence of mission*. Dengan demikian pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri. Adapun indikator pengaruh idealisme sebagai berikut :

a. Kebanggaan
b. Kepercayaan
c. Loyalitas
d. Rasa Hormat

2. Pemimpin inspirasional.

Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional. Adapun indikator Pemimpin inspirasional sebagai berikut :

a. Memotivasi bawahan
b. Penggunaan simbol
c. Pencapaian tujuan
d. Kemampuan

3. Stimulasi intelektual.

   Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional dari pada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata. Adapun indikator stimulasi intelektual sebagai berikut :

   a. Menciptakan iklim yang kondusif
   b. Memunculkan ide baru
   c. Penyelesaian Masalah

4. Konsiderasi individual.

   Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Adapun indikator konsiderasi individual sebagai berikut :

   a. Perhatian
   b. Penghargaan
   c. Penasehat melalui interaksi personal

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dimana pemimpin transformsional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai *katalisator* yaitu yang memberi peran mengubah sistem kearah yang lebik baik.

2.1.1 Unsur-unsur Dalam Kepemimpinan

Unsur-unsur dalam kepemimpinan menurut Bangun (2012: 340) antara lain:

a. Kumpulan orang

   Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud. Semakin dilaksanakan dengan baik dan perintah pemimpin oleh para pengikut, maka semakin besar wewenang seorang pemimpin untuk mengatur seorang pengikutnya untuk melaksanakan tugasnya.

b. Kekuasaan

   Dalam organisasi, para pengikut atau anggota organisasi juga mempunyai kekuasaan, tetapi kekuasaan yang mereka miliki masih terbatas. Kekuasaan yang dimiliki pemimpin lebih besar dari kekuasaan yang dimiliki para anggota organisasi.

c. Memengaruhi

   Kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk memengaruhi para anggota organisasi. Meskipun sebenarnya pada unsur ini menekankan pada pengikut, inspirasi juga dibutuhkan dari pimpinan. Kekuasaan untuk memengaruhi merupakan jembatan pada unsur selanjutnya.

d. Nilai

Unsur nilai dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai. James Mc Gregor dalam stoner (1996) dalam Bangun (2012: 341) mengatakan bahwa pemimpin yang mengabaikan komponen moral kepemimpinan mungkin dalam sejarah dikenang sebagai penjahat, atau lebih jelek lagi. Dengan demikian moral sangat berkaitan dengan nilai-nilai dan persyaratan bahwa para pengikut diberi cukup pengetahuan mengenai alternatif agar dapat membuat pilihan yang telah dipertimbangan jika tiba saatnya memberikan respon pada usulan pemimpin untuk memimpin.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dalam kepemimpinan harus mempertimbangan nilai moral dalam memimpin dan ada peran serta karyawan dalam memberi usulan dalam pengambilan keputusan.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Engkoswara dan Komariah (2010: 180) kepemimpinan akan terjadi secara efektif yaitu:

1. Pemimpin menjalankan fungsi yang berkaitan dengan tugas atau fungsi pemecah masalah.
2. Pemimpin menjalankan yang berkaitan dengan pembinaan kelompok atau fungsi sosial.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan yang efektif sebagai pemecahan masalah dengan pembinaan kelompok organisasi dan adanya fungsi sosial.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Berdasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

a. Bahwa lingkungan kerja tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja

2.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43) setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu fakta yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada lima faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi sebagai berikut:

a. Kenyamanan dalam bekerja

Kenyamanan dalam pekerjaan disini mencakup fasilitas yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawan guna menunjang kegiatan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Dalam hal ini lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

b. Keharmonisan dalam bekerja

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif:

c. Distribusi informasi yang baik.

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memeperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

d. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapet meningkatkan produktivitas kerja.

e. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan terebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

f. Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hak ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja harus memenuhi unsur nyaman dan keamanan terhadap karyawan dari lingkungan internal seperti keharmonisan antar karyawan dan eksternal seperti tidak adanya kebisingan lingkugan kerja.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Kusriyanto (2006: 3) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Gomes (1995) dalam Prety (2014) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan sebagai produktivitas. Selanjutnya, menurut Darsono dan Siswandoko (2011: 49) Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

2.3.1 Penilaian Kinerja

Untuk mengevaluasi kinerja yang dicapai setiap karyawan dibutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian secara sistematis terhadap kinerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan dan dibebankan kepada mereka. Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk menilai hasil kerja karyawan secara berkala sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mempercepat tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2010) dalam Prety (2014) alasan mengapa penilaian kinerja dilakukan adalah:

1. Untuk meninjau kembali apakah ada hasil lebih yang dicapai sehingga mengetahui seberapa jauh manfaat yang didapat perusahaan.
2. Penilaian kinerja memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
3. Penilaian menjadi perantara untuk tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karier karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

Kemudian penilaian kinerja melalui pendekatan penilaian kinerja berdasakan deskripsi perilaku spesifik menggunakan dimensi dari Gomes dalam Prety yang meliputi:

1. Kualitas dari pekerjaan (*Quality of Work*), yaitu mencakup akurasi, keahlian dan kesempurnaan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas dari pekerjaan (*Quantity of Work*), yaitu mencakup banyaknya bentuk yang diproses, lamanya waktu yang digunakan dan banyaknya kesalahan yang digunakan.
3. Kooperatif (*Cooperation*), yaitu kemampuan dan kerelaan untuk bekerja dengan rekan sekerja, penyelia dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bersama.
4. Inisiatif (*Initiative*), yaitu merupakan kesungguhan dalam memimnta tanggungjawab, memulai diri dan tidak gentar untuk memulai pekerjaan.
5. Kualitas personal (*Personal Quality*), yaitu meliputi kepribadian, penampilan, sosiabilitas, kepemimpinan dan integritas.

Pendekatan ini diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja yang berkesinambungan, meningkatkan pemberdayaan karyawan, dapat meningkatkan penghargaan individu, mendorong kerjasama tim, dapat menjadikan karyawan bekerja lebih baik dan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Prakasa, dkk (2011)

   Judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional”. (Studi Pada Karyawan PT Prima Anugerah Perkasa Malang)

   Tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan: pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Populasi penelitian sebanyak 112 orang karyawan tetap PT Prima Anugerah Perkasa Malang. Penarikan

sampel menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 88 orang karyawan tetap PT Prima Anugerah Perkasa Malang. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Ilham (2012)

   Judul penelitian "Pengaruh Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe" .

   Penelitian ini di lakukan di Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara, sebagai objek penelitian yang dipilih adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kabupaten Konawe yang tersebar di Sekretariat Daerah, DPRD, KPU, Dinas, Badan/ Lembaga Tehnis Lainnya, Kecamatan dan Kelurahan dengan jumlah pegawai sebanyak 7.183 dengan sampel penelitian adalah sebanyak 153 PNS.

   Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa faktor imbalan dan gaya kepemimpinan pada objek penelitian ini sangat menentukan kepuasan kerja maupun kinerja PNS di Lingkup Pemerintah Kabupaten Konawe.

3. Kendall (2007)

   Judul: *"Work Environment And The Effect On Occupational Commitment And Intent To Leave: A Study Of Bedside Registered Nurses"*

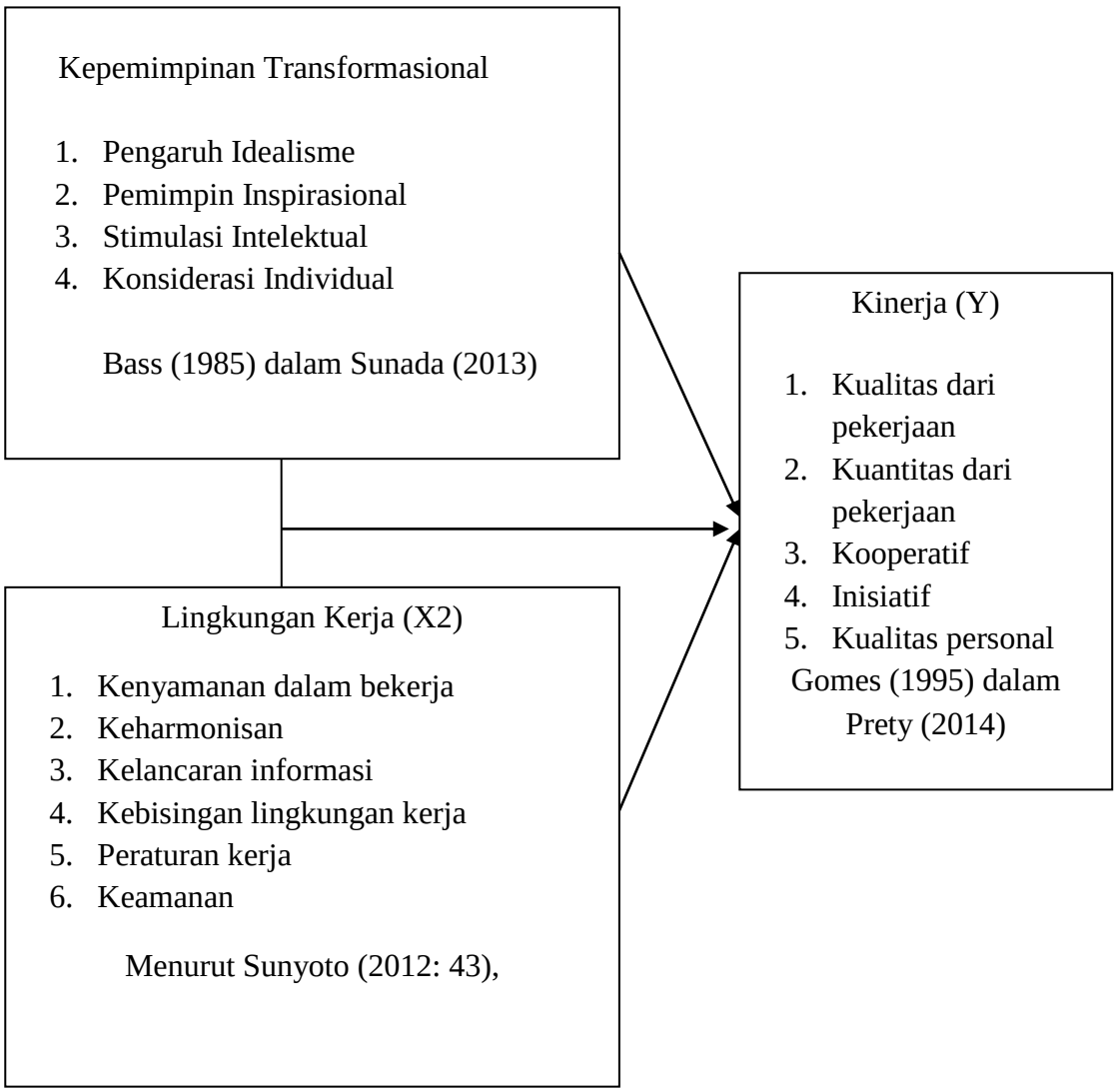
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efek lingkungan kerja terhadap komitmen kerja dan niat untuk meninggalkan profesi. Sub-skala otonomi, kontrol atas pengaturan praktek, hubungan perawat-dokter, dan dukungan organisasi yang dimasukkan ke dalam analisis untuk menentukan aspek lingkungan kerja yang paling langsung efek komitmen kerja dan niat untuk meninggalkan profesinya.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk membantu administrator menentukan cara di mana lingkungan kerja dapat ditingkatkan untuk mempertahankan tempat tidur perawat terdaftar dalam profesi. Sebuah survei cross sectional jelas didistribusikan ke 259 tempat tidur terdaftar perawat perawatan langsung bekerja di pedesaan, sistem afiliasi rumah sakit di Florida Tengah. Perlindungan subjek manusia diyakinkan melalui University of Central Florida Institutional Review Board. Sebuah kuesioner 77 item yang berisi 9 pertanyaan demografis, 57 pertanyaan dari Keperawatan Kerja Index-Revisi (NWI-R), 8 pertanyaan dari skala komitmen kerja Blau, dan 3 pertanyaan dari niat Blau untuk meninggalkan skala dibagikan kepada semua perawat perawatan langsung. Subyek juga diberikan kesempatan untuk menyelesaikan 3 pertanyaan jawaban singkat.

Tingkat respon 32,8 persen dicapai untuk total 85 survei yang lengkap dan dapat digunakan. Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan komitmen kerja dan berhubungan negatif dengan niat untuk meninggalkan. Selain itu masing-masing dari empat sub-skala (otonomi, kontrol atas pengaturan praktek, hubungan dengan dokter, dan dukungan organisasi) juga berhubungan positif dengan kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.

H_3 : Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Metode Pengumpulan Data

3.1.1 Penelitian Kepustakaan.

Studi kepustakaan, yaitu dengan mendapatkan berbagai literatur dan referensi tentang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Hasil riset yang berkaitan dengan pengaruh kepemiminan terhadap kinerja karyawan dari peneliti-peneliti sebelumnya yang masih relevan. Data yang diperoleh kemudian dikumpulkan, dipelajari dan diteliti serta dikaji guna memperoleh dasar-dasar teori yang dapat digunakan untuk mendukung dan menunjang penelitian.

3.1.2 Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur dengan metode sebagai berikut:

1. Observasi, melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek-obyek tertentu yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.
2. Wawancara, mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang diperlukan.

3. Kuesioner, melakukan pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada para karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur guna mendapat informasi yang diperlukan.

Dalam penelitian ini kuesioner menggunakan teknik skala berdasarkan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel diukur menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. Ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban dari setiap responden yang mengunakan skala likert mempuyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, berdasarkan lima katagori respon skala likert yaitu:

1. Alternatif jawaban SS (sangat setuju), skor 5
2. Alternatif jawaban S (setuju), skor 4
3. Alternatif jawaban N (netral), skor 3
4. Alternatif jawaban TS (tidak setuju), skor 2
5. Alternatif jawaban STS (sangat tidak setuju), skor 1

3.2 Populasi

Populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti (Oei, 2010: 115) atau kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi yang diteliti adalah karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur yang jumlahnya 487 karyawan. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti, dan penentuan besaran sampel agar dapat benar-

benar mewakili digunakan perhitungan khusus. Agar sampel yang diambil dapat *representative* atau mewakili populasi, maka pengambilan sampelnya harus tepat. Penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N\,e^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen Kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir atau diinginkan

$$n = \frac{487}{1+487\,(0{,}05)^2}$$

= 219,62

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience* yaitu teknik dimana subyek dipilih karena aksebilitas, dengan berdasarkan uraian di atas, maka jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 220 responden.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 5 Definisi Operasional, Indikator dan Skala.

No	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Definisi kepemimpinan menurut Sunada, (2013: 11) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok.	1. Pengaruh Idealisme. 2. Pemimpin Inspirasional. 3. Stimulasi Intelektual. 4. Konsiderasi Individual. Bass (1985) dalam Sunada (2013)	Likert atau interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010: 87)

2	Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan	1. Kenyamanan dalam bekerja 2. Keharmonisan 3. Kelancaran informasi 4. Kebisingan lingkungan kerja 5. Peraturan kerja 6. Keamanan Menurut Sunyoto (2012: 43)	Likert atau interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010: 87)
3	Gomes (1995: 142), berpendapat bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Kemampuan bekerjasama 4. Inisiatif 5. Kualitas pesonal Gomes (1995) dalam Prety (2014)	Likert atau interval: Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu objek. (Oei, 2010: 87)

3.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan atau kevalidan tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan isntrumen tersebut. Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu

mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *one shoot methode* atau *pearson product moment* dengan bantuan program SPSS. Apabila nilai r hitung instrumen lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.

Secara manual rumus validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara x dan y y = skor nilai y

x = skor nilai x n = jumlah sampel

3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap item-item yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk melihat tingkat reliablitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* (α) > 0,6 maka reliabilitas bisa diterima dan begitu sebaliknya.

3.5 Analisis Data

untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat,

maka digunakan analisis data yaitu: analisis data kualitatif dan analisisis data kuantitatif.

3.5.1 Deskripsi Hasil Survei

Deskripsi hasil survei diperoleh dengan menggunakan data yang bersumber dari hasil survei responden dan data yang dikumpulkan dari beberapa teori para ahli manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Dalam penelitian ini yaitu untuk mengatahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Jika parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasikan, maka analisis regresi yang digunakan berkenaan dengan analisis regresi berganda/*multiple regression.* (Nasir, 2005: 463)

Persamaan regresi berganda dirumuskan:

Simultan = $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Parsial = $Y = \alpha + b_1X_1 + e$

$Y = \alpha + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X_1 = kepemimpinan transformasional

b_2 = koefisien X_2

X_2 = lingkungan kerja

α = konstanta

b_1 = koefisien

e = error

3.6 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan dugaan sementara tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2005: 161).

3.6.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < α (0,05) menggunakan rumus

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi
n = jumlah data
k = jumlah variabel independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *output* ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

3.6.2 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila sig < α. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengen ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel (0,05), maka hipotesis didukung.
- Jika t hitung < t tabel (0,05), maka hipotesis tidak didukung.

Nilai t dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel independen

σb = standar deviasi koefisien regresi variabel independen. Hasil uji t dapat dilihat pada *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda (Priyatno, 2010: 68).

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan secara umum dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.
3. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

1. Pimpinan hendaknya memberikan perhatian lebih kepada karyawan PT Kirin Miwon Foods Lampung Timur.
2. Perusahaan harus memastikan disiplin kerja berjalan dengan baik dengan memperhatikan lingkungan fisik dan non fisik perusahaan.

3. Perusahaan harus memastikan jabatan yang ada diisi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kinerja, dan penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel lain.

2. Penelitian ini menggunakan *self report* dengan membagikan kuesioner kepada responden sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam memberikan jawaban setiap item pernyataan.

3. Ukuran sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi, sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan tehnik *probability sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga

Dajan, Anto. 1986. *"Pengantar Metode Statistik"*. Jakarta : LP3ES

Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21.* Jakarta : Universitas Krisnadwipayana

Engkoswara, dan Komariah, Aan. 2010. *Administrasi Pendidikan.* Bandung : Alfabeta

Ghozali, Imam, 2005. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*" edisi 3

Hays, Kendall. 2007. *"Work Environment And The Effect On Occupational Commitment And Intent To Leave: A Study Of Bedside Registered Nurses"*

Ilham. 2012. *"Pengaruh Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe".* Tesis. Kendari: UH

Kurniawan, Hendra. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga

Kusriyanto, 2006. "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo"*.Skripsi. Surakarta : UNS

Nasir, M. 2005. *"Metode Penelitian"*. Cetakan Keenam. Jakarta : Ghalia Indonesia

Oei, 2010. *"Riset Sumber Daya manusia"*. Jakarta: Gramedia

Prakasa, dkk.2011. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional"*. (Studi Pada Karyawan PT. Prima Anugerah Perkasa Malang). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 7 No.1 Juli 2012 : 40-45

Prety, Sekar. 2014. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Metro".* Skripsi. Lampung: Unila.

Priyatno, 2010. *"Paham Analisis Data Dengan SPSS"*. Jakarta

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timonthy A. 2008. *"Perilaku Organisasi"* Jakarta : Salemba Empat

Siangian, Sondang P. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* Jakarta : Bumi Angkasa

Sunada, Made 2013. *"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan".* Skripsi. Lampung: Unila

Sunyoto, 2003. *"Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan Transformasional Leadership"* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2 Mei 2003 : 93-102

Umar. 2013. *"Peningkatan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepemimpinan Transaksional Pada Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Bawahan".* Empirika, Volume 11, Juni 2002