

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASITERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJAKABUPATEN KARAWANG**

**Abdul Azis Saepul<sup>1</sup>, Netti Nurlenawati<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>**

E-mail : mn16.abdulazissaepul@mhs.ubpkarawang.ac.id, netti.nurlenawati@ubpkarawang.ac.id

floraanggela@ubpkarawang.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 145 orang dengan jumlah sampel yang didapatkan berjumlah 107 orang pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS untuk mengolah data penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi dan kuisioner. Teknik anaisi data menggunakan rentang skala dan regresi linier berganda.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Total pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadapkinerja pegawai sebesar 14,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja pegawai**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi baik dalam pemerintahan maupun industri karena sumber daya manusia menjadi perencana dan pelaku dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan mempunyai banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang berbeda dibanding dengan sumber daya lain. Sumber daya manusia dalam pemerintahan adalah pegawai negeri sipil (PNS). Pegawai negeri sipil adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dalam melayani masyarakat. Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja jangka panjang dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga penyelenggaraan tugas dalam pemerintahan menjadi efektif dan efisien dan dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Satuan Polisi Pamong Praja sebagai salah satu Instansi Pemerintah di Kabupaten Karawang adalah institusi yang menjalankan fungsi organisasi penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketentraman dan ketertiban umum serta

penegakan peraturan daerah yang didukung oleh anggaran sarana kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen sumber daya manusia yang paling serius karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dan berkembangnya suatu perusahaan adalah dengan kualitas kinerja sumber daya manusia yang bekerja selama berada dalam organisasi tersebut.

**Tabel 1 Presentase (%) pencapaian program sebagai berikut:**

No	Nama Program	% Target	% Realisasi	% Sisa
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	99,14	0,86
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100	99,71	0,29
3	Program Peningkatan Displin Aparatur	100	99,37	0,63
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100	89,75	10,25
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100	99,64	0,36
6	Program Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan	100	99,59	0,41
7	Program Pemeliharaan Kantrantibmas dan Pencegahan Tindak Kriminal	100	99,77	0,23
8	Program Kemitraan Pengembangan Wawasan Kebangsaan	100	99,48	0,52

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 1 presentase pencapai program kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dapat dikategorikan tergolong baik dengan nilai rata rata 98,30 % tetapi karena dalam aktualisasi pelaksanaan program program sasaran kinerja dalam realisasinya tidak mencapai target 100 % dengan presentase terendah adalah peningkatan kapasitas sumber data aparaturnya sebesar 89,75% maka diperoleh masalah yang dihadapi oleh Satuan Polisi Pamong Praja bahwa kuantitas sumber daya manusia (SDM) kurang memadai, organisasi dan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kurang memadai.

Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai juga berhubungan dengan antar pegawai dalam hubungan kerja yang mengikat para pegawai dengan lingkungannya. Oleh karena itu perusahaan harus dengan baik memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawai dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai nyaman dalam bekerja dan merasa semangat dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berikut ini adalah standart lingkungan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan

lingkungan kerja perkantoran dan industri.

**Tabel 2**  
**Data Lingkungan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang**

No	Indikator	Standar Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Satpol PP Kab. Karawang
1	Penerangan/ Cahaya	Intensitas cahaya diruang kerja minimal 100 lux	100 lux
2	Suhu	18-28°C	25°C
3	Kelembaban	40%-60%	70%
4	Sirkulasi udara	0,283 M <sup>3</sup> /Menit/Orang	0,230 M <sup>3</sup> /Menit/Orang
5	Kebisingan	Tingkat kebisingan diruang kerja maksimal 85 dBA	85 dBA
6	Bau tidak sedap	Memiliki tempat pengumpulan sampah	Memiliki tempat pengumpulan sampah tetapi terdapat di depan gedung Satpol PP sehingga menimbulkan bau tidak sedap
7	Ruang gerak	10 m <sup>3</sup> / pegawai	3 m <sup>3</sup> / pegawai
8	Penataan ruangan kerja	Luas, Bersih dan rapih	Kurang luas dan Kurang rapih
9	Dekorasi ruangan kerja	Dinding bersih dan berwarna terang	Dinding berwarna terang

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa beberapa indikator tidak memenuhi standart lingkungan kerja yang baik berdasarkan peraturan menteri kesehatan seperti ruangan terlalu lembab, sirkulasi udara yang dibawah standart lingkungan kerja, bau tidak sedap yang ditimbulkan dari pembuangan tempat sampah yang berada di depan gedung Satpol PP, selanjutnya yaitu ruang gerak yang tidak cukup luas sehingga pegawai kurang aktif untuk bergerak antar ruang kerja dan penataan ruangan kerja yang tidak rapih karena banyak berkas tidak terpakai berada diatas lemari dan ruang kerja yang kurang luas sehingga kurang nyaman dalam bekerja. Berdasarkan beberapa indikator lingkungan kerja diatas yang tidak memenuhi standart lingkungan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri menunjukkan kurang baiknya lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai dan tidak optimal dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan/organisasi

tersebut agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebab komitmen organisasi muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk tetap bertahan dalam perusahaan tersebut dan bekerja keras dalam berkerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

**Tabel 3**  
**Data Turn Over / Mutasi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang.**

NO	Turn Over	Tahun	Jumlah
1	Mutasi	2018	8 Orang
2	Promosi	2018	2 Orang
3	Mutasi	2019	7 Orang
4	Promosi	2019	3 Orang

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Karawang, 2020

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa tingkat mutasi lebih tinggi dibanding dengan promosi baik pada tahun 2018 maupun pada tahun 2019. Pegawai yang dimutasi mempunyai alasan bahwa tidak nyaman dan jenuh dengan suasana kerja yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang, Karena indikator komitmen organisasi adalah kesetiaan terhadap organisasi yaitu pegawai berusaha tetap bertahan pada organisasi dengan keinginan sendiri dan rasa bangga pada organisasi serta penerimaan atas nilai nilai dantujuan organisasi yang didapatkan pegawai pada Satuan polisi Pamong Praja KabupatenKarawang. Dengan data tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimilikipegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang rendah sehingga kinerja pegawai juga kurang baik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang diperoleh fenomena yaitu ruang kerja sempit yang membuat harus saling berbagi ruangan kerja antar bagian pegawai, penataan ruangan yang masih sedikit berantakan dimana berkas – berkas yang seharusnya disimpan digudang berkas tetapi diletakan diatas lemari sehingga membuatkan ruangan sempit dan tidak tertata dengan baik, permasalahan lainnya adalah tidak mempunyai gudang untuk menyimpan berkas – berkas dan barang yang sudah tidak terpakai sehingga menumpuk diruang kerja pegawai. Pegawai yang kurang disiplin dan komitmen organisasi pegawai belum terlihat baik karena adanya pegawai dimutasi, serta kurangnya loyalitas pegawai sehingga pegawai tidak sungguh – sungguh dalam berkerja, beberapa pegawai yang keluar dari satpol pp karena merasa jenuh dengan suasana kerja yang ada disatpol pp tersebut.

## **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja di Satuan Polisi PamongPraja Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana komitmen organisasi pegawai SatuanPolisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” Menurut Sutrisno (2019:6) “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat” Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dibuat sintesis bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengelola sumber daya manusia dengan memastikan sumber daya manusia tersebut berjalan efektif dan efisien dan berguna bagi perusahaan dan masyarakat.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:65) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di

lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Menurut Sudaryo (2018:47) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal”. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dibuat sintesis bahwa lingkungan kerja adalah semua sesuatu yang mendukung pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya agar berjalan secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan rasa aman dan nyaman.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bien dalam Wibowo (2017:430) “Komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya”. Menurut Wirawan (2014:713) “Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi”. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dibuat sintesis bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas anggota terhadap organisasi baik secara psikologis dan fisik dan dengan bangga melakukan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi tempat dia bekerja.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:9) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014:269) mengartikan bahwa : “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dibuat sintesis bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari pencapaian kerja yang telah dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

## **METODE PENELITIAN**

## Metode Penelitian

Penelitian ini melakukan pengumpulan data yang berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019:2).

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini menggunakan metode kuisioner, wawancara, dan observasi. Menurut (Sugiyono, 2019:146) “ Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 4 Skala Likert

Lingkungan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Bobot Skor
Sangat Baik	Sangat Kuat	Sangat Baik	5
Baik	Kuat	Baik	4
Cukup Baik	Cukup Kuat	Cukup Baik	3
Tidak Baik	Lemah	Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	Sangat Lemah	Sangat Tidak Baik	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

Menurut (Sugiyono, 2019:304) wawancara merupakan pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Menurut (Sugiyono, 2019:203)“Teknik observasi sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan yang lainnya, yaitu wawancara dan kuisioner. Teknik ini tidak terbatas pada orang saja, dimana data yang didapatkan masih berhubungan dengan ruang lingkup pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

## Teknik Penentuan Data

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten karawang yang berjumlah 145 orang. Penentuan jumlah sample pada penelitian ini menggunakan rumus dari Slovin (2005:65), dengan tingkat kesalahan 5%. Maka didapatkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

107.

## 2. Proportional Sampling

Menurut Sugiyono (2013:118), Teknik sampling proporsional yaitu sampel yang di hitung berdasarkan perbandingan. Teknik ini di gunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proportional”.

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur”. Dalam uji validitas dapat dilihat dari nilai r- tabel dengan n=30 maka diperoleh nilai r-tabel sebesar =0,361

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja**

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,387	0,361	Valid
2	0,496	0,361	Valid
3	0,608	0,361	Valid
4	0,806	0,361	Valid
5	0,740	0,361	Valid
6	0,701	0,361	Valid
7	0,708	0,361	Valid
8	0,669	0,361	Valid
9	0,715	0,361	Valid
10	0,320	0,361	Tidak Valid
11	0,379	0,361	Valid
12	0,690	0,361	Valid
13	0,501	0,361	Valid
14	0,638	0,361	Valid
15	0,735	0,361	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisisioner, 2020

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi**

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,695	0,361	Valid
2	0,681	0,361	Valid
3	0,644	0,361	Valid
4	0,570	0,361	Valid
5	0,400	0,361	Valid
6	0,813	0,361	Valid
7	0,677	0,361	Valid

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisisioner, 2020

**Tabel 6 lanjutan**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Komitmen Organisasi**

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
8	0,775	0,361	Valid
9	0,801	0,361	Valid
10	0,783	0,361	Valid
11	0,765	0,361	Valid
12	0,485	0,361	Valid
13	0,480	0,361	Valid
14	0,623	0,361	Valid
15	0,615	0,361	Valid

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisisioner, 2020*

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Data Kinerja Pegawai**

No	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,675	0,361	Valid
2	0,735	0,361	Valid
3	0,758	0,361	Valid
4	0,777	0,361	Valid
5	0,639	0,361	Valid
6	0,696	0,361	Valid
7	0,401	0,361	Valid
8	0,399	0,361	Valid
9	0,664	0,361	Valid
10	0,721	0,361	Valid
11	0,673	0,361	Valid
12	0,634	0,361	Valid
13	0,689	0,361	Valid
14	0,800	0,361	Valid
15	0,586	0,361	Valid

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisisioner, 2020*

### **Uji Reliabilitas**

Menurut (Sugiyono, 2012:130) menyatakan bahwa “Uji reabilitas adalah pengujian yang dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan cara test-retest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas ketiga variabel dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistics	Keterangan
	Cronbach's Alpha	
Lingkungan Kerja	0,882 > 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,905 > 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,890 > 0,60	Reliabel

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisisioner, 2020*

### Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dan Limakrisna dalam Narsiah (2015: 125) bahwa uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berkontribusi normal. Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov untuk memperkuat pengujian dengan grafik didapatkan nilai signifikansi sehingga model regresi

berdistribusi normal. Berikut ini hasil dari uji normalitas menggunakan metode *kolmogorovsmirnov* dapat dilihat pada tabel 9

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Komogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,85686058
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,052
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		,985
Asymp. Sig. (2-tailed)		,287

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisiner, 2020*

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 10 dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *kolmogorov-smirnov* dengan jumlah sampel (N) sebesar 107 adalah 0,287. Artinya, data dari penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau  $0,287 > 0,05$ , sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis atau data tersebut dikatakan normal. **Uji Multikolinearitas.**

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,076	5,619		5,352	,000		
	LINGKUNGAN KERJA	,226	,112	,201	2,011	,047	,827	1,209
	KOMITMEN ORGANISASI	,238	,098	,243	2,427	,017	,827	1,209

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

*Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS Dari jawaban Kuisiner, 2020*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3.11 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,827, artinya nilai *Tolerance* variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi  $0,827 > 0,10$ . Sementara hasil dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal serupa, yakni variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dengan masing-masing nilai VIF dari variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 1,209. Merujuk dari hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel independen model regresi.

### **Analisis Deskriptif**

#### **1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

Dari distribusi frekuensi diatas serta mengacu pada Analisis Rentang Skala, maka variabel lingkungan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang didapat nilai rata-rata skor sebesar 390, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berada pada kriteria baik . Artinya pegawai Satuan Polisi Pamong Kabupaten Karawang merasa lingkungan kerja yang ada sudah baik.

#### **2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi**

Dari distribusi frekuensi diatas serta mengacu pada Analisis Rentang Skala, maka variabel komitmen organisasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang didapat nilai rata-rata skor sebesar 371,6, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berada pada kriteria tinggi . Artinya pegawai Satuan Polisi Pamong Kabupaten Karawang merasa komitmen organisasi pegawai

sudah tinggi.

### 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Dari distribusi frekuensi diatas serta mengacu pada Analisis Rentang Skala, maka variable kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang didapat nilai rata-rata skor sebesar 438,3, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (Y) berada pada kriteria baik . Artinya pegawai Satuan Polisi Pamong Kabupaten Karawang memiliki kinerja yang baik.

#### Analisis Determinasi

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,374 <sup>a</sup>	,140	,123	7,93205

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil output SPSS Model summary diatas, diketahui bahwa nilai determinasi atau R Square adalah 0,140 atau 14,0%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sebesar 14,0%. Sedangkan 86,0 % dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	30,076	5,619	5,352	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,226	,112	,201	,047
	KOMITMEN ORGANISASI	,238	,098	,243	,017

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.46 diatas maka diperoleh nilai persamaan regresi

linear bergandasebagai berikut :

$$Y = 30,076 + 0,226X + 0,238X + \varepsilon$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai 0,226 pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja, maka akan berpengaruh kepada semakin tingginya Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
2. Nilai 0,238 pada variabel Komitmen Organisasi (X2) adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi, maka akan berpengaruh kepada semakin tingginya Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 13 Hasil Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,076	5,619		5,352	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,226	,112	,201	2,011	,047
	KOMITMEN ORGANISASI	,238	,098	,243	2,427	,017

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel 4.47 hasil perhitungan SPSS Harga  $t_{hitung}$  di atas selanjutnya dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5%, ( $df = n - 2 = 107 - 2 = 105$ ) maka

diperoleh hasil  $t_{tabel}$  sebesar = 1,659

Hipotesis 1 : Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dengan demikian diketahui  $t_{hitung}$  (2,011) >  $t_{tabel}$  (1,659), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

Hipotesis 2 : Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja

Dengan demikian diketahui  $t_{hitung}$  (2,427) >  $t_{tabel}$  (1,659), maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

## Uji F (Simultan)

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F (Simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1064,708	2	532,354	8,461	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6543,407	104	62,917		
	Total	7608,115	106			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, menunjukkan bahwa  $f_{hitung} = 8,461$  dan sig. 0,000. Artinya bahwa nilai sig.  $(0,000) < \alpha (0,05)$  dan  $f_{hitung} (8,461) > f_{tabel} (3,08)$  maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### Pembahasan Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki 12 indikator dengan 14 pernyataan yang valid. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban dari responden didapatkan nilai skor rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu 390 dari total skor sebesar 5468 dengan kriteria baik. Ini dibuktikan dengan rentang skala yang berada pada rentang skala 363,8 sampai dengan 449,4 dengan jawaban baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten karawang sudah baik sehingga pegawai merasa nyaman, aman dan tenang dalam bekerja. Gambaran hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ilham Nuryasin Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana, 2016) gambaran dalam penelitian yang dilakukan tergolong dalam kategori baik dengan skor nilai rata-rata 4,06 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PDAM kota malang sudah baik, hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika lingkungan kerjanya baik karena variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

### Pembahasan Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki 11 indikator dengan 15 pernyataan yang valid,

dimana 107 responden seluruhnya menyatakan jawaban terhadap kuisioner yang diberikan. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban dari responden didapatkan nilai skor rata-rata variabel komitmen organisasi yaitu 371,6 dari total skor sebesar 5574 dengan kriteria Tinggi. Ini dibuktikan dengan rentang skala yang berada pada rentang skala 363,8 sampai dengan 449,4 dengan jawaban tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah tinggi. Artinya pegawai sudah mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga pegawai merasa bangga, senang dan cinta terhadap organisasi dengan rasa memiliki dan rasa percaya pada instansi. Gambaran hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novita, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana, 2016) gambaran dalam penelitian yang dilakukan tergolong dalam kategori tinggi dengan skor nilai rata-rata 4,12 hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya, maka akan memberikan peluang terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi tersebut. Atau sebaliknya.

### **Pembahasan Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai memiliki 15 pernyataan dimana 107 responden seluruhnya menyatakan jawaban terhadap kuisioner yang diberikan. Nilai skor rata-rata variabel kinerja pegawai diperoleh 438,3 dari total skor sebesar 6575 dengan kriteria baik. Ini dibuktikan dengan rentang skala yang berada pada rentang skala 363,8 sampai dengan 449,4 dengan jawaban baik. Artinya bahwa kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang sudah baik dengan menjalankan seluruh prosedur yang ada pada instansi. Gambaran hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo, 2018) gambaran dalam penelitian yang dilakukan tergolong dalam kategori baik dengan skor nilai rata-rata 4,17 artinya kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap secara kualitas hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar, kuantitas hasil kerja yang dihasilkan telah memenuhi target yang ditentukan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai dengan diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} (2,011) > t_{tabel} (1,659)$  dengan probabilitas signifikansi  $(0,047) < \alpha (0,05)$  dan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja individu pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad H. H, 2019) dengan memperoleh hasil  $t_{hitung} (2,828) > t_{tabel} (1,703)$  dengan probabilitas signifikansi  $(0,009) < \alpha (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} (2,427) > t_{tabel} (1,659)$  dengan probabilitas signifikansi  $(0,017) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Veronica M. A, Greis M. S dan Genita G. L, 2018) dengan memperoleh hasil  $t_{hitung} (3,291) > t_{tabel} (1,661)$  dengan probabilitas signifikansi  $(0,001) < \alpha (0,05)$  dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} (8,461) > F_{tabel} (3,08)$  dengan probabilitas signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama - sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong

Praja Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Haeruddin Hafid dan Kurnia, 2019) dengan memperoleh hasil  $F_{hitung}$  (68,612) >  $F_{tabel}$  (2,81) dengan probabilitas signifikansi (0,000) <  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar

### **KESIMPULAN**

1. Lingkungan Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dikategorikan dengan kriteria baik.
2. Komitmen Organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dikategorikan dengan kriteria baik.
3. Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang dikategorikan dengan kriteria baik.
4. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
5. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang.
6. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 14,0%.

### **SARAN**

1. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya, dengan lingkungan kerja yang baik , nyaman dan kondusif akan membuat pegawai bekerja dengan optimal. Suara bising yang dirasa pegawai kurang cukup baik dalam bekerja segera untuk mendapatkan perbaikan pada ruangan kerja. Penataan ruang kerja yang harus diperbaiki agar pegawai nyaman dan ruang gerak pegawai dalam bekerja dapat leluasa melakukan aktivitasnya karena berdasarkan hasil penelitian lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi yang baik diharapkan mampu membawa organisasi dalam mencapai tujuan tujuannya. Loyalitas dan kebanggan yang diberikan kepada organisasi akan membuat kinerja meningkat, intansi diharapkan lebih memperhatikan kesetiaan pegawai terhadap organisasi agar pegawai mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi karena komitmen yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Perusahaan harus memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam segi inisiatif pegawai harus mempunyai rasa inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaan agar efektivitas dalam bekerja dapat tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kemampuan merupakan hal penting yang harus diperhatikan pegawai harus mengeluarkan kemampuan yang maksimal dalam melakukan pekerjaan agar proses dalam bekerja dapat berjalan dengan optimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PTRemaja Rosdakarya.
- Adha R.N, Qomariah N, dan Hafidzi A.H (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, 4 (1), 47-62.
- Adil V.M, Sendow G.M. dan Lumintang G.G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara, 6 (4), 3733-3742.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.[http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography)
- Didit,Darmawan. (2013). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya : PT. TemprinaMedia Grafika.
- Hafid Hoeruddin dan Kurnia (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi danLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat danDesa Kabupaten Polewali Mandar, 4 (2), 208-232.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta:Penerbit BPFE.
- Ilham N, Mochammad Al Musadieg dan Ika Ruhana (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja DanMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan

- Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang) 41 (1), 16-24,
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Satpol PP Kabupaten Karawang (2018)
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khan A.S dan Jan F (2015). The Study of Organization Commitment and Job Satisfaction among Hospital Nurses. A Survey of District Hospitals of Dera Ismail Khan (Studi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja antara Perawat Rumah Sakit. Survei Rumah Sakit Distrik Dera Ismail Khan), 15 (1), 17-28.
- Lusiana Herlina dan Firdaus (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan), 4 (1) 112-122.
- Minggu, M. M , Lengkong, V.P.K dan Rumokoy, F.S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado, 7 (1),1071-1080.
- Novita, Bambang S. S, dan Ika Ruhana (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang), 34 (1) 38-46.
- Parinding, R. G (2017). Analisis pengaruh komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang 1 (2), 88-107.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rifkhan. (2018). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI. 3(02), 358-373.
- Rima D.T. Dan Bambang S.S.(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Iv Cilacap) 62 (1), 172 – 180.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2014). Analisis Jalur. Cetakan ke enam. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Samsuddin Harun. (2018). Kinerja Karyawan Tijauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo

:Indomedia Pustaka.

Sudaryono. (2017). Pengantar Manajemen Teori dan Kasus (Cetakan I). Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Sutrisno Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada media Group.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta. Bandung.

Wibowo, (2017). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta-14240 : PT.Rajagrafindo Persada.

Wirawan, (2014). Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan dan Militer. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2014). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.