

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) OPERATOR TERMINAL PETI KEMAS SEMARANG (TPKS)

Hani Rahma Ardhani¹, Sri Suryoko²

haniirahma@gmail.com

Abstract: All companies want high employee performance, with the hope of potentially bringing benefits to the company. The contribution of human resources to a company is very strategic. Through influencing variables including leadership and Organizational Culture. Based on existing problems in this research is the decrease of employee performance of PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Container Terminal (Semarang) in year 2016-2017 on achievement of box production employee of TPKS operator. The purpose of this study is to determine the influence of leadership and Organizational Culture on employee performance PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Container Terminal (Semarang). This type of research is explanatory research, with a population of 74 respondents employees of PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Container Terminal (Semarang). Sampling in this study using saturated sampling. Data analysis method used validity test, reliability test, correlation coefficient, simple regression analysis, multiple regression analysis, determination coefficient, and significance test (t test and f test) using SPSS application. This study concluded that leadership and Organizational Culture have a positive effect on employee performance. Leadership variables have bigger influence from Organization Culture variable. Based on this, the researcher suggested the company to pay attention to the work environment factor where the work environment in the engineering section requires team cooperation between superior and good subordinates so that employees can complete their tasks while working in the field.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak: Semua perusahaan menginginkan kinerja karyawan tinggi, dengan harapan berpotensi mendatangkan keuntungan bagi perusahaan. Kontribusi sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan sangat strategis. Melalui variabel yang mempengaruhinya termasuk kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Berdasarkan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas (Semarang) pada tahun 2016-2017 pada pencapaian produksi box pegawai operator TPKS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas (Semarang).

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan populasi sebanyak 74 responden karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas (Semarang). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, koefisien korelasi, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji signifikansi (uji t dan uji f) dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar dari variabel Budaya Organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menyarankan perusahaan untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja dimana lingkungan kerja di bagian teknik memerlukan kerjasama tim antara atasan dan bawahan yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya saat bekerja dilapangan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

¹Hani Rahma Ardhani, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Haniirahma@gmail.com

²Sri Suryoko, Departemen Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Seiring perkembangan bisnis global saat ini, organisasi perusahaan semakin dituntut untuk melakukan persaingan yang kompetitif untuk dapat memasuki pasar atau bahkan berhasil menguasai pasar dimana salah satu tujuan utama setiap perusahaan adalah memperoleh laba semaksimal mungkin. Perusahaan harus menyiapkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk dapat bersaing. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Bernadin, 2001 (dalam Sudarmanto, 2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi dapat mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi apabila memiliki pemimpin yang efektif. Robins dan Judge (2008:49) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Karakteristik gaya kepemimpinan dari masing-masing pemimpin berbeda-beda. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan 3 tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula..

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Dalam hal ini perusahaan memberikan pelayanan jasa petikemas (*container terminal handling*) yang handal, aman, dan terintegrasi antar moda serta didukung dengan penggunaan teknologi informasi yang modern dan didesain untuk memenuhi kebutuhan penggunaan jasa.

Oleh karena itu perusahaan ini sangat mementingkan kualitas sumber daya manusia, dimana dalam melakukan pekerjaan memerlukan tingkat kinerja yang handal, berbudi pekerti yang luhur, dan yang berkompeten. Mengingat pentingnya tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan.

Pegawai operator TPKS dibagi menjadi 2 divisi yaitu CC dan RTG. CC merupakan singkatan dari *Container Crane*, operator CC adalah jabatan fungsional pegawai yang bersertifikasi (*operating*

license) operator jenis CC yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah yang berwenang dan diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan bongkar muat peti kemas di lingkungan perusahaan. RTG merupakan singkatan dari *Rubber Tyred Gantry*, merupakan jabatan fungsional pegawai yang bersertifikasi (*operating license*), operator jenis RTG yang dikeluarkan oleh instansi pemerintah yang berwenang dan diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan bongkar muat peti kemas di lingkungan perusahaan.

Daftar pencapaian produksi pegawai operator TPKS tahun 2016 adanya peningkatan jumlah produksi box sebanyak 15.538 box apabila dipersentase kan sebanyak 102.15%. Sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan produksi box sebanyak 107.296 box apabila dipersentasekan sejumlah 88.08%. Jika disimpulkan semakin tinggi realisasi, semakin baik pula kinerja pegawai.

PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa memiliki harapan yaitu kinerja karyawan yang mampu bekerja lebih secara efektif dan efisien, dapat mencapai target jumlah yang telah ditetapkan setiap tahunnya, memiliki kemandirian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga memiliki kualitas kerja karyawan tinggi sehingga tidak terdapat komplain terhadap kinerja karyawan. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa telah dicapainya efisiensi dan efektifitas yang lebih tinggi. Berdasarkan data yang diperoleh terlihat bahwa terjadi penurunan Kinerja karyawan dari 102.15% - 88.08%

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang? (2) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang? (3) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang?

Tujuan penelitian ini yaitu : (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang. (3) Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang.

KAJIAN TEORI

Anoraga (1992) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi.

Menurut Moeljono (2003:21), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mahsun (2006:25), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang yang *strategic planning* suatu perusahaan. Menurut Mathis (2006:378), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk berbagai pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : 1)Kuantitas dari hasil 2)Kualitas dari hasil 3)Ketepatan waktu dari hasil 4)Kehadiran 5)Kemampuan bekerja sama

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory research* ini ditujukan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antara variable independen dengan variabel

dependen. Penelitian ini korelasinya berfokus pada pengaruh antar variabel Kepemimpinan (X^1) dan Budaya Organisasi (X^2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik Non-probability Sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan tidak sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan yang ada pada Operator Terminal Peti Kemas Semarang sebanyak 74 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian, yaitu sebesar 0,679, karena terletak pada interval 0,60 – 0,799. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,2%. Menurut Kotler (2002) apabila suatu produk dinilai memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan produk pesaing maka konsumen akan cenderung memilih akan melakukan pembelian produk tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produk yang diberikan oleh perusahaan dapat menciptakan keputusan pembelian. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas produk terhadap keputusan pembelian, dilihat dari nilai analisis koefisien regresinya sebesar 0,672 dan nilai t hitung (12,589) > t tabel (1,985) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Citra Merek memiliki tingkat keeratan hubungan yang sedang terhadap keputusan pembelian, yaitu sebesar 0,580, karena terletak pada interval 0,40 – 0,599. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel citra merek terhadap keputusan pembelian sebesar 33,7%. Menurut Setiadi (2008;180) menyatakan bahwa konsumen yang memiliki citra positif terhadap suatu merek, akan lebih memungkinkan untuk melakukan pembelian. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara citra merek terhadap keputusan pembelian, dilihat dari nilai analisis koefisien regresinya sebesar 1,155 dan nilai t hitung (7,057) > t tabel (1,985) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Harga memiliki tingkat keeratan hubungan yang kuat terhadap keputusan pembelian, yaitu sebesar 0,794, karena terletak pada interval 0,60 – 0,799. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel harga terhadap keputusan pembelian sebesar 63,1%. Menurut (Ong dan Sugiharto, 2013) harga yang ditetapkan berpengaruh terhadap keputusan pembelian, sehingga kenaikan atau penurunan penilaian konsumen terhadap harga secara signifikan akan mempengaruhi keputusan pembelian. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara harga terhadap keputusan pembelian, dilihat dari nilai analisis koefisien regresinya sebesar 1,436 dan nilai t hitung (12,932) > t tabel (1,985) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Kualitas produk, citra merek, dan harga secara bersama-sama memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap keputusan pembelian, yaitu sebesar 0,849, karena terletak pada interval 0,80 – 0,1000. Dilihat dari nilai koefisien determinasi, kontribusi yang diberikan variabel kualitas produk, citra merek, dan harga terhadap keputusan pembelian sebesar 72,2%. Hasil koefisien regresi pada uji regresi berganda untuk variabel kualitas produk sebesar 0,378, variabel citra merek sebesar 0,177 dan variabel harga sebesar 0,733. Nilai F hitung (82,931) > F tabel (2,699) dan nilai signifikan kurang dari 0,05, ini menyatakan kualitas produk, citra merek, dan harga secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian, karena kurang dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penilaian terhadap 74 responden yang dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut (1) Kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan pada bagian operator dipersepsikan baik, dilihat dari hasil uji korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Operator Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) sebesar 0,679, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 yang artinya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dan terbuka terhadap saran bawahan dinilai masih dibawah rerata skor . Kepemimpinan yang dilakukan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan atasan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. (2) Budaya Organisasi yang sudah terbentuk selama ini dinilai baik, dapat dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan Operator Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) diperoleh sebesar 0,648, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, namun terkadang ada kebiasaan yang susah sekali dikondisikan, misalkan tanggung jawab karyawan ketika pelabuhan penuh dengan trailer, terkadang karyawan tidak dapat melakukan apapun dan tidak dapat memberikan solusi, hanya dapat meminta para pelanggan (supir truk) untuk bersabar. Sama halnya dengan variabel kepemimpinan, variabel Budaya Organisasi juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program Budaya Organisasi yang diterapkan perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan (3) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi sama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut menyatakan bahwa jika tingkat Kepemimpinan yang baik disandingkan dengan program Budaya Organisasi yang baik pula maka akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini dapat dilihat dalam penelitian terhadap karyawan, variabel kepemimpinan dan Budaya Organisasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. (4) Dari kedua variabel kepemimpinan dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel yang memberikan sumbangan terbesar untuk kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasinya yaitu 46,2%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan di atas, maka diajukan saran – saran untuk melengkapi hasil penelitian sebagai berikut, dari skor rerata rekapitulasi didapat variabel kepemimpinan mendapatkan skor 4,07. Faktor yang harus diperhatikan oleh atasan dalam meningkatkan kepemimpinan terhadap bawahan, yaitu atasan diharapkan lebih meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan dan dapat lebih terbuka dengan saran dan informasi kepada bawahan. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan atasan sudah melakukan tugasnya dengan baik namun hal tersebut masih dapat ditingkatkan, semisal melakukan pendekatan emosional kepada bawahan dalam konteks pekerjaan agar atasan dapat mengambil keputusan yang sejalan dengan para bawahan.

Budaya Organisasi yang sudah berjalan dapat lebih dimaksimalkan lagi terkait dalam tanggung jawab pekerja. Pada rerata skor rekapitulasi variabel budaya organisasi mendapatkan skor tertinggi yaitu 4,17, akan tetapi perusahaan dihimbau untuk lebih peduli kepada karyawannya. Tidak hanya itu perlu adanya kesadaran dalam diri setiap karyawan untuk membentuk budaya organisasi akan kesadaran diri sendiri untuk memperbaiki kualitas diri dan kesadaran untuk lebih baik dalam melayani pelanggan, agar ke depannya budaya organisasi menjadi lebih baik lagi. Meskipun dari hasil penelitian menyatakan Budaya Organisasi sudah berjalan dengan baik namun hal tersebut dapat ditingkatkan lagi.

Dilihat dari rerata skor rekapitulasi, kinerja karyawan mendapatkan skor terendah yaitu 3,93. Faktor diluar variabel penelitian yang ternyata mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Untuk itu selanjutnya disarankan peneliti yang akan datang untuk meneliti faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja di bagian operasi memerlukan kerjasama tim yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu saat bekerja dilapangan, karena walaupun para karyawan bekerja secara individu, akan tetapi tetap dilihat secara tim. Apabila ada satu atau dua orang yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, imbasnya akan berdampak pada kerja tim. Diharapkan nantinya penelitian tersebut dapat diketahui seberapa besar faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim yang dimaksud tidak hanya berasal dari antar karyawan, akan tetapi juga antara atasan dan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Amir, Mohamad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke-2. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Armstrong, Michael. 2003. *Managing People*. 2003 Penerbit : Bhuana Populer. Jakarta.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Penerbit : Tugu Publisher. Nyutran. (terjemahan). Hlm. 29.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Penerbit : Tugu Publisher. Nyutran. (terjemahan). Hlm. 30.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Penerbit : Tugu Publisher. Nyutran. (terjemahan). Hlm. 32.
- Asang, Sulaiman. 2012. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Bastian, Indra. 2001. *Akutansi Sektor Publik*. Edisi Pertama. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta. Hlm. 329.
- Dwiatmadja, Christantius. 2000. *Pengantar Manajemen*. Salatiga: Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Fahmi, Ilham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Gibson. 1995. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Wisnu Pratama. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus seluruh karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang)*. Skripsi. Fisip, Adm. Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Iswanto, Yun dan Adie Yusuf. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Penerbit Universitas Terbuka.
- Kusuma, Agung Giri. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Kota Semarang*. Skripsi. Fisip, Adm. Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert John. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Muhammad Zainur Roziqin. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktik*. Grasindo. Jakarta. Hlm. 107.
- Dalam Harbani Pasolong. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung. Hlm. 177.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Yogyakarta: UGM Press:
- Nawawi, Hadari. (1995). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung. Hlm. 177.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit : PT. Raja Grafindo, Jakarta.

- Rivai, Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*, Penerbit : PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003. *Perilaku Organisasi*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9*. Jakarta: PT Indeks kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sirait, Tiara Jovita. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Patra Jasa Semarang*. Skripsi. Fisip, Adm. Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Sophiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Cetakan pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, T Yuniarsih. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tika, Moh Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Tika, Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Vecchio, Robert P. 1995. *Organizational Behavior*, Harcourt Brace and Company, Orlando.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Widyatmini dan luqman Hakim (2008). Hubungan kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja. *Jurnal ekonomi bisnis*

JURNAL

- Darmawan, Made Wahyu. 2013. *Jurnal Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai* (hal.321). Diakses pada tanggal 29 Januari 2018.

WEB

- <http://www.pelajaran.co.id/2017/06/pengertian-operasional-menurut-para-ahli.html#budi-pranata> diakses pada tanggal 11 Juni 2017 pukul 09.00
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> diakses pada tanggal 11 Juni 2017 pukul 13.00