

ASPEK TANGIBLE, INTANGIBLE PIMPINAN DAN DIMENSI LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Achmad Syarifudin Bisri

*Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Banten Jaya
Jl. Ciwaru Raya II No. 73, Kel. Cipare, Kec. Serang, Kota Serang 42117*

Achmed.syarifudin68@gmail.com

ABSTRACT

The aspect of tangible and intangible of a leader is defined as how a leader in company or organization able to play his role as an ultimate determinant to organize, maintain the professional relationship with the subordinates, as he has to arrange all under his legal task (position power) as a leader. He is demanded to be competent to actualize his outstanding personal characteristics (personal power) in running the company. Dimensions in organization environment are the measurements that highly related to its width, space, complicity, and formality of organization's structure and activities. These two aspects, leader and organization dimension, play a significant role associated with individual activities and team works. This research is objected to measure and find out the effect of tangible, intangible leader and dimensions in an organization environment toward worker's performance. A Qualitative and quantitative analysis is conducted to figure out whether aspect of tangible, intangible and dimension of organization environment could positively influence worker's performance partially or entirely. This research concludes, by using descriptive and double regression analysis, an aspect of leader and dimension of organization environment positively and significantly influences worker's performance. The result of regression also shows that both tangible, intangible leader and dimension of organization environment aspect influence worker's performance.

Keywords: *Aspect of leader, Dimension of the work environment, worker's performance*

ABSTRAK

Aspek yang berwujud dan tidak berwujud dari seorang pemimpin didefinisikan sebagai bagaimana seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi dapat memainkan perannya sebagai penentu utama untuk mengatur, mempertahankan hubungan profesional dengan sub-ordinat, karena ia harus mengatur semua di bawah tugas hukumnya (kekuatan posisi) sebagai seorang pemimpin. Ia dituntut menjadi kompeten untuk mengaktualisasikan karakteristik pribadinya yang luar biasa (kekuatan pribadi) dalam menjalankan perusahaan. Dimensi dalam lingkungan organisasi adalah ukuran yang sangat terkait dengan lebarnya, ruang, keterlibatan, dan formalitas struktur dan aktivitas organisasi. Kedua aspek ini, pemimpin dan dimensi organisasi, memainkan peran penting yang terkait dengan kegiatan individu dan kerja tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengetahui pengaruh pemimpin dan dimensi berwujud dalam lingkungan organisasi terhadap kinerja pekerja. Analisis kualitatif dan kuantitatif dilakukan untuk mengetahui apakah aspek berwujud, tidak

berwujud dan dimensi lingkungan organisasi dapat secara positif mempengaruhi kinerja pekerja secara parsial atau seluruhnya. Penelitian ini menyimpulkan, dengan menggunakan analisis regresi deskriptif dan berganda, aspek pemimpin dan dimensi lingkungan organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pekerja. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa baik yang berwujud maupun tidak berwujud pemimpin dan dimensi aspek lingkungan organisasi mempengaruhi kinerja pekerja.

Kata kunci : *Aspek pemimpin, Dimensi lingkungan kerja, kinerja pekerja*

1. PENDAHULUAN

Keberadaan seorang pimpinan di organisasi maupun di suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mengendalikan kelancaran dan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan, kepemimpinan sangat berkorelasi dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (*task function*) dan kerjasama antar pimpinan dan bawahan, Dalam arti lain kekompakan serta kebersamaan pimpinan dan bawahan (*relationship function*) harus juga dilakukan agar sebuah organisasi maupun perusahaan lebih efektif.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan *Nature of Power* (Aspek *tangible, intangible*) pimpinan terhadap kinerja karyawan, dimensi lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan, dan antar aspek *tangible, intangible* pimpinan, serta dimensi lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Terry (1997) “*leadership is the relationship in which one person or the leader, influences other to work together willingly on related task to attain that which the leaders desire*”. Pada hakekatnya kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri seseorang atau seorang pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugasnya untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.

2.2. Pengertian Organisasi

James D. Mooney (1974), berpendapat “*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*” (organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama).

2.3. Dimensi Lingkungan Organisasi

Dua pilar dimensi lingkungan organisasi yaitu dimensi Struktural dan dimensi Kontekstual. Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip dari bukunya Ach. Mohyi (1996) ada beberapa variabel-variabel dari dimensi struktural organisasi antara lain : *Administrative Componen, Autonomy, Sentralization, Complexity, Delegation of Authority, Defferention, Formalization, Integration, Professionalization, Span of Control, Specialization, Standardzation, and Vertikal Span.*

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2.5. Pengertian Penilaian Kerja

Menurut Peter et al (1997) yang dikutip dari tesis Nurfarhati (1999) bahwa penilaian kerja adalah proses mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja karyawan. Unsur mengidentifikasi mengacu pada suatu proses menentukan bidang apa yang menjadi fokus perhatian. Unsur observasi mengindikasikan bahwa seluruh kriteria penilaian harus diobservasi dengan cukup sehingga dapat dibuat penilaian yang adil dan akurat. Unsur pengukuran mengacu pada ciri-ciri utama penilaian.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan dan Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian *eksplanatory*. Menurut tingkat ekplanasinya termasuk penelitian asosiasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perseroan Terbatas XZX Cilegon Banten. Untuk teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Adapun sampel yang akan diambil adalah 50 responden dari jumlah total karyawan PT. XZX sebanyak 100 karyawan. Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (1982).

3.2. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti atau identifikasi variabel ada tiga variabel, yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen (variabel terikat). Variable *independen* (variabel bebas) aspek *tangible, intangible* (X1). Variable *independen* (variabel bebas) persepsi dimensi lingkungan organisasi (X2). Variabel *dependen* (variabel terikat) kinerja karyawan PT. XZX.

3.3. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Likert 4 poin dengan :

- (1) Sangat Tidak Setuju
- (2) Tidak Setuju
- (3) Setuju
- (4) Sangat Setuju

3.4. Variabel yang dijadikan Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti terdiri dari satu variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) adalah kinerja karyawan perusahaan PT. XZX. dan dua variabel independen (variabel bebas) adalah aspek *tangible, intangible* kepemimpinan (X1) dan dimensi lingkungan organisasi. (X2).

3.5. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian terhadap alat pengukur untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan menggunakan rumus *Person Product Moment*, yaitu :

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{[n\sum X^2 - (\sum X^2)][n\sum Y^2 - (\sum Y^2)]} \quad (1)$$

Di mana :

- r = Koefisien *Product Moment*
- X = Skor Variabel bebas (X)
- Y = Skor Variabel terikat (Y)
- n = Jumlah Responden

Dasar pengambilan keputusan data dikatakan valid :

Jika r hitung positif serta r hitung > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.

- (1) Jika r hitung positif serta r hitung < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- (2) Jika r hitung > r tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.6. Uji Realibilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, keajegan, dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya. Reliabilitas dari kata Inggris “*reliability*” yang sama maknanya dengan kata konsistensi (*concistency or stability*), dapat dipercaya (*dependability*).

Rumus Uji Realibilitas :

$$\alpha = \left[\frac{b}{(b-1)} \right] \left[\frac{Vt - \sum Vi}{Vt} \right] \quad (2)$$

Keterangan:

- α = *Cronbach Alpha*
- b = Banyaknya butir angket
- Vt = Varian skor total
- Vi = Varian butir i= 1, 2, ..., n.

Dasar pengambilan keputusan :

- (1) Butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel bila r *alpha* > 0,06
- (2) Butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak reliabel bila r *alpha* < 0,06

3.7. Analisis Data

Berdasarkan hipotesa dan rancangan penelitian, data yang terkumpul dengan teknik pengumpulan data dengan sebaran kuisisioner kemudian hasil dikelompokan dalam bentuk tabel. Data dianalisa dengan analisa deskriptif dan analisa inferensial dan dengan menggunakan model analisa regresi berganda (*Multy Variete Analisis*) untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows Release 15.00*.

3.8. Analisis Regresi Linear Berganda

Data dari kuesioner yang sudah diberlakukan uji Reliabilitas dan uji Validitas. Kemudian dianalisis dengan Analisis Regresi Berganda yang digunakan untuk memprediksi pengaruh

dua atau lebih variabel *predictor* atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel *predictor* atau lebih terhadap variabel kriteriumnya (Sugiyono, 2008). Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \tag{3}$$

Keterangan :

- Y = variabel dependent (variabel terikat/dipengaruhi) kinerja karyawan
- X₁ = variabel independent (variabel bebas/mempengaruhi) aspek *tangible, intangible* pimpinan
- X₂ = variabel independent (variabel bebas/mempengaruhi) dimensi lingkungan organisasi
- a = konstanta regresi
- b₁ - b₂ = Koefisien regresi ,yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan (+) atau penurunan (-) variabel Y

Perhitungan persamaan garis regresi linier berganda

Andaikan persamaan garis $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

3.9. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui keeratn hubungan antara pengaruh aspek *tangible, intangible* pimpinan, dan dimensi lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 1. Koefisien Korolasi Nilai r

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

Sumber : Sugiyono (2008)

3.10. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Menurut Sugiyono (2008) koefisien determinasi berganda mencerminkan seberapa besar variasi terikat Y dapat dijelaskan oleh variabel X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0) artinya variabilitas dari Y secara dapat diterangkan oleh X.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan teknik *cronbach's alpha* dilakukan untuk jenis interval. *Cronbach's alpha* adalah untuk mengukur kehandalan pertanyaan kuesioner dan *inter item correlation mean* untuk mengukur kehandalan.kuesioner handal, jika koefisien *cronbach's alpha* berkisar lebih besar dari nilai kritis.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Reward Power	0,853	0,60	Reliabel
Coercive Power	0,810	0,60	Reliabel
Legitimate Power	0,741	0,60	Reliabel
Reference Power	0,880	0,60	Reliabel
Expert Power	0,894	0,60	Reliabel
Formalisasi	0,662	0,60	Reliabel
Sentralisasi	0,816	0,60	Reliabel
Teknologi	0,847	0,60	Reliabel
Spesialisasi	0,786	0,60	Reliabel
Lingkungan	0,817	0,60	Reliabel
Kerjasama	0,796	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,856	0,60	Reliabel
Kualitas Kerja	0,836	0,60	Reliabel
Inisiatif	0,793	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2009

4.2. Uji korelasi Ganda

Tabel 3. Uji Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square ^a	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^b	.998	.997	.164038

- a. For regression through the origin (the no-intercept model), R Square measures the proportion of the variability in the dependent variable about the origin explained by regression. This CANNOT be compared to R Square for models which include an intercept.
- b. Predictors: dimensi_lingkungan, tangible_intangible

Berdasarkan uji korelasi ganda yang dilakukan pada tabel 3 di atas diperoleh nilai (korelasi ganda) $R = 0,999$. Nilai 0,999 ini mendekati 1 berarti variabel-variabel tersebut berkorelasi positif atau berarti secara bersama-sama variabel independen (X_1, X_2) berhubungan dengan variabel dependen (Y). Sedangkan $R\ square = 0,998$ menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 99,8% variasi dalam variabel dependen (Y). Hal ini juga menunjukkan bahwa korelasi variabel dependen dengan variabel independen sangat tinggi atau sangat kuat sebesar 99,8%.

4.3. Uji Serempak (Uji F) Tanpa Nilai Konstanta

Hasil uji serempak atau uji F dapat dilihat hasil perhitungannya pada table.6.12. dibawah ini . Dalam penelitian inii batas penolakan Ho ditetapkan sebesar $\alpha= 0,05$ (5%).

Tabel 4. Uji serempak (Uji F)

ANOVA^{c,d}

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.517	2	259.758	9653.454	.000 ^a
	Residual	1.292	48	.027		
	Total	520.809 ^b	50			

- a. Predictors : dimensi_lingkungan, tangible_intangible
- b. This total sum of squares is not corrected for the constant because the constant is zero for regression through the origin.
- c. Dependent Variable: kinerja
- d. Linear Regression through the Origin

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4. hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi $F=0,000$ atau $p\text{-value} = 0,000$ dimana nilai $\alpha = 0,05$, karena $p\text{-value} < \alpha$ berarti tidak semua koefisien regresi sama dengan nol. Atau dengan menggunakan uji hipotesis di bawah ini:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel aspek *tangible, intangible* pimpinan PT. XZX (X_1) dan dimensi lingkungan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. XZX (Y).

H_1 : minimal ada satu β yang tidak sama deng n nol

Artinya ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel aspek *tangible, intangible* pimpinan PT. XZX (X_1) dan dimensi lingkungan organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan PT. XZX (Y).

- a. Tingkat signifikansi: $\alpha = 0,05$
- b. Daerah kritis: H_0 ditolak jika sig atau $p\text{-value} < \alpha$
- c. Kesimpulan: karena nilai sig = $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak sehingga minimal ada satu koefisien regresi yang tidak sama dengan nol yang artinya model regresi dapat digunakan.

4.4. Uji Parsial (Uji- t) Tanpa Nilai Konstanta

Pada tabel 6.13. dibawah ini merupakan hasil perhitungan uji-t tanpa nilai konstanta. Ketetapan dalam menolak H_0 ditetapkan sebesar $\alpha = 0,05$ (5%), sehingga bila signifikansi uji kurang dari $\alpha=0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	tangible_intangible	.388	.078	.357	5.005	.000
	dimensi_lingkungan	.670	.074	.643	9.013	.000

a. Dependent Variable: kinerja

b. Linear Regression through the Origin

Pada tabel 5. di atas terdapat perbedaan yang nyata pada model regresi sebelumnya yaitu pada uji hipotesis untuk tabel koefisien dengan menggunakan uji hipotesis parsial variabel independennya, yaitu :

1. Uji parsial β_1
 - a. $H_0 : \beta_1 = 0$ dan $H_1 : \beta_1 \neq 0$
 - b. Tingkat signifikansi: $\alpha = 0,05$
 - c. Daerah kritis: H_0 ditolak jika sig atau p-value $< \alpha$
 - d. Kesimpulan: karena nilai sig = 0,000 $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak sehingga nilai aspek *tangible, intangible* pimpinan (X_1) signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). hal ini menunjukkan bahwa nilai X_1 dapat digunakan.
2. Uji parsial β_2
 - a. $H_0 : \beta_2 = 0$ dan $H_1 : \beta_2 \neq 0$
 - b. Tingkat signifikansi: $\alpha = 0,05$
 - c. Daerah kritis: H_0 ditolak jika sig atau p-value $< \alpha$
 - d. Kesimpulan: karena nilai sig = 0,000 $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak sehingga nilai dimensi lingkungan organisasi (X_2) signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. XZX (Y). Hal ini menunjukkan bahwa nilai X_2 dapat digunakan.

Dari uji hipotesis parsial di atas kita dapat menemukan persamaan regresi yaitu :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,388 X_1 + 0,670 X_2$$

Adapun arti dari koefisien regresi di atas adalah :

- a. Koefisien regresi aspek *tangible, intangible* pimpinan (b_1) = 0,388.
Koefisien pertama (b_1) yaitu sebesar 0,388 sehingga koefisien regresi positif (searah) artinya, jika aspek *tangible, intangible* pimpinan PT. XZX. (X_1) meningkat, maka kinerja karyawan PT. XZX. (Y) juga akan meningkat dan sebaliknya, dengan menganggap variabel (X_2) konstan.
- b. Koefisien regresi aspek dimensi lingkungan organisasi (b_2) = 0,670.
Koefisien yang kedua (b_2) yaitu sebesar 0,670 sehingga koefisien regresinya positif (searah) artinya, jika aspek dimensi lingkungan organisasi (X_2) meningkat maka kinerja karyawan PT. XZX (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan menganggap variabel (X_2) konstan.

4.5. Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda

Model regresi berganda dikatakan representatif jika memenuhi uji asumsi-asumsi residual yaitu normalitas, homoskedastisitas, autokorelasi dan linearitas.

4.6. Normalitas Residual

Dalam Uji Normalitas ini batas penolakan jika H_0 : residual berdistribusi normal ditolak bila lebih kecil dari dari tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0.005$). Tabel 6 dibawah ini adalah hasil perhitungannya :

Tabel 6. Uji Nomalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.094	50	.200*	.985	50	.779

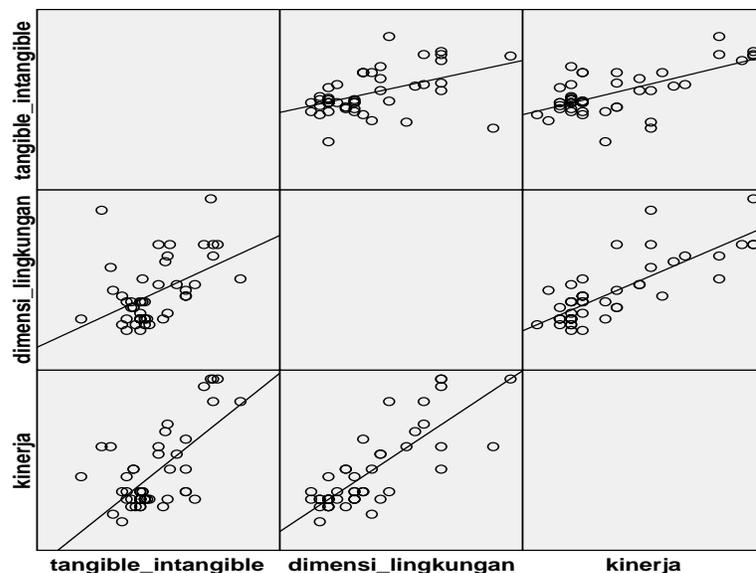
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Kesimpulan:

Pada uji normalitas residual pada tabel 6, terlihat bahwa p-value = 0,200 . berarti H_0 lebih besar dari nilai signifikan atau p-value > 0,05 maka H_0 tidak ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Tabel 7. Uji Linearitas



Terlihat secara visual bahwa asumsi linear terpenuhi. Jika kita melihat masing-masing variabel antara variabel dependen dengan variabel independen terjadi linieritas.

Berdasarkan hasil analisa data uji parsial yang ada dapat dijelaskan bahwa pengaruh aspek *tangible, intangible* pimpinan dan aspek dimensi lingkungan PT. XZX mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XZX, dalam uji korelasi ganda yang menyatakan derajat hubungan antara aspek *tangible, intangible* pimpinan dan dimensi lingkungan organisasi PT. XZX dengan kinerja karyawan mempunyai arah positif dengan nilai $R = 0,999$.

Dalam kenyataan kinerja karyawan meningkat ketika pimpinan mampu mengkomunikasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan kepada karyawan maka karyawan dapat memahami dan melaksanakan tugas-tugas tersebut. Begitupula pada dimensi lingkungan organisasi ketika suatu aturan yang ada pada perusahaan dikomunikasikan kepada karyawan maka karyawan dapat mengetahui akan aturan yang ada pada perusahaan tersebut.

Dari uji parsial, pengaruh mana yang lebih menonjol dari variabel aspek *tangible, intangible* pimpinan dan dimensi lingkungan organisasi pada kinerja karyawan PT. XZX dari uji koefisien tersebut maka dapat dikatakan bahwa aspek dimensi lingkungan organisasi lebih berpengaruh dibandingkan aspek *tangible, intangible* pimpinan. Lihat pada tabel 8 Uji t dibawah ini :

Tabel 8. Uji t

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	tangible_intangible	.388	.078	.357	5.005	.000
	dimensi_lingkungan	.670	.074	.643	9.013	.000

a. Dependent Variable: kinerja

b. Linear Regression through the Origin

Jadi aspek dimensi lingkungan organisasi lebih besar kontribusinya.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Aspek *tangible, intangible* pimpinan PT. XZX mempunyai pengaruh yang besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga dalam program pengembangan organisasi ke depan aspek pimpinan sangat perlu untuk dikembangkan menjadi suatu pola kebersamaan dalam memajukan perusahaan.
- b. Aspek dimensi lingkungan organisasi di lingkungan PT. XZX mempunyai kontribusi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika aspek dimensi lingkungan organisasi mempunyai pengaruh positif maka kinerja karyawan pun meningkat.
- c. Aspek *tangible, intangible* pimpinan dan aspek dimensi lingkungan organisasi di lingkungan PT. XZX berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti jika aspek *tangible, intangible* pimpinan dan aspek dimensi lingkungan organisasi di lingkungan PT. XZX mengalami peningkatan secara bersama-sama, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Manajemen. 2008. Organisasi, Koordinasi, Wewenang Delegasi dan

Penyusunan Personalia. Akses tanggal 26 Desember 2008

Daft, Richard L. 1998. Organization Theory and Design. South Western College Publishing. Ohio

Luthans, Fred. 2002. Organizational Behavior. McGraw-Hill. New York

Marselius Sampe Tondok & Rita Andrika. 2004. The Correlation Between Transactional - Transformational Leadership Style Perception and Employees' Job Satisfaction". Jurnal PSYCHE . Vol. 1 No.1, Desember 2004

Nazir, Moh. Ph.D. 1988. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta

Robert N.Anthony, dan Vijay Govindarajin. 2005. Management Control System, 11 th ed.Salemba, Jakarta

Robbins, Stephen. P. 2003. Organizational Behavior. Prentice Hall. New Jersey

Sugiyono,Prof. DR. 2008. Statistik untuk Penelitian. CV Alfabeta. Bandung

Sugiyono,Prof, DR. 2008. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D. CV Alfabeta. Bandung

Amran, Tiena Gustina dan Putri Kusbramayanti. 2007. Leadership and Organizational Culture Relationship Analysis on Job Performance and Satifacation using SEM (Structural Equation Modelling) at PT. Carita Boat Indonesia. Jurnal

John M, Ivancevic,Robert Konopaske dan Michael T.Matteson. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh. PT.Gelora Aksara Pratama