

**HUBUNGAN PELATIHAN, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN KREDIT PT.BANK
JATIM SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Satrio Willy Argo Kusumo

NIM : 01213048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

**HUBUNGAN PELATIHAN, *SELF EFFICACY* DAN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KREDIT PT.BANK JATIM SURABAYA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi*



Disusun Oleh:
Nama : Satrio Willy Argo Kusumo
NIM : 01213048

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Satrio Willy Argo Kusumo
NIM : 01213048
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

**HUBUNGAN PELATIHAN, SELF EFFICACY DAN KEMAMPUAN
KELENGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KREDIT PT BANK JATIM SURABAYA**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesesamaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Surabaya 02 Agustus 2016

Pembuat Pernyataan,



Satrio Willy Argo Kusumo
NIM : 01213048

PERSETUJUAN SKRIPSI

“Hubungan Pelatihan, *SELF EFFICACY* Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Kredit PT. Bank Jatim Surabaya”

DIAJUKAN OLEH:

SATRIO WILLY ARGO KUSUMO

NIM: 01213048

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

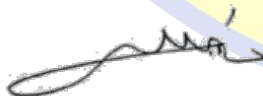
DOSEN PEMBIMBING,



(Bayu Airlangga Putra, SE., MM.)

TANGGAL.....

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,



(I Gede Arimbawa, SE., MM.)

TANGGAL.....

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU , TANGGAL 06 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : "HUBUNGAN RELATIHNSEEEFFICACY DANN
LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERIA KARYAWAN BAGIAN KREDIT
KREDIT PT BANK SIA TMSURABAYA"

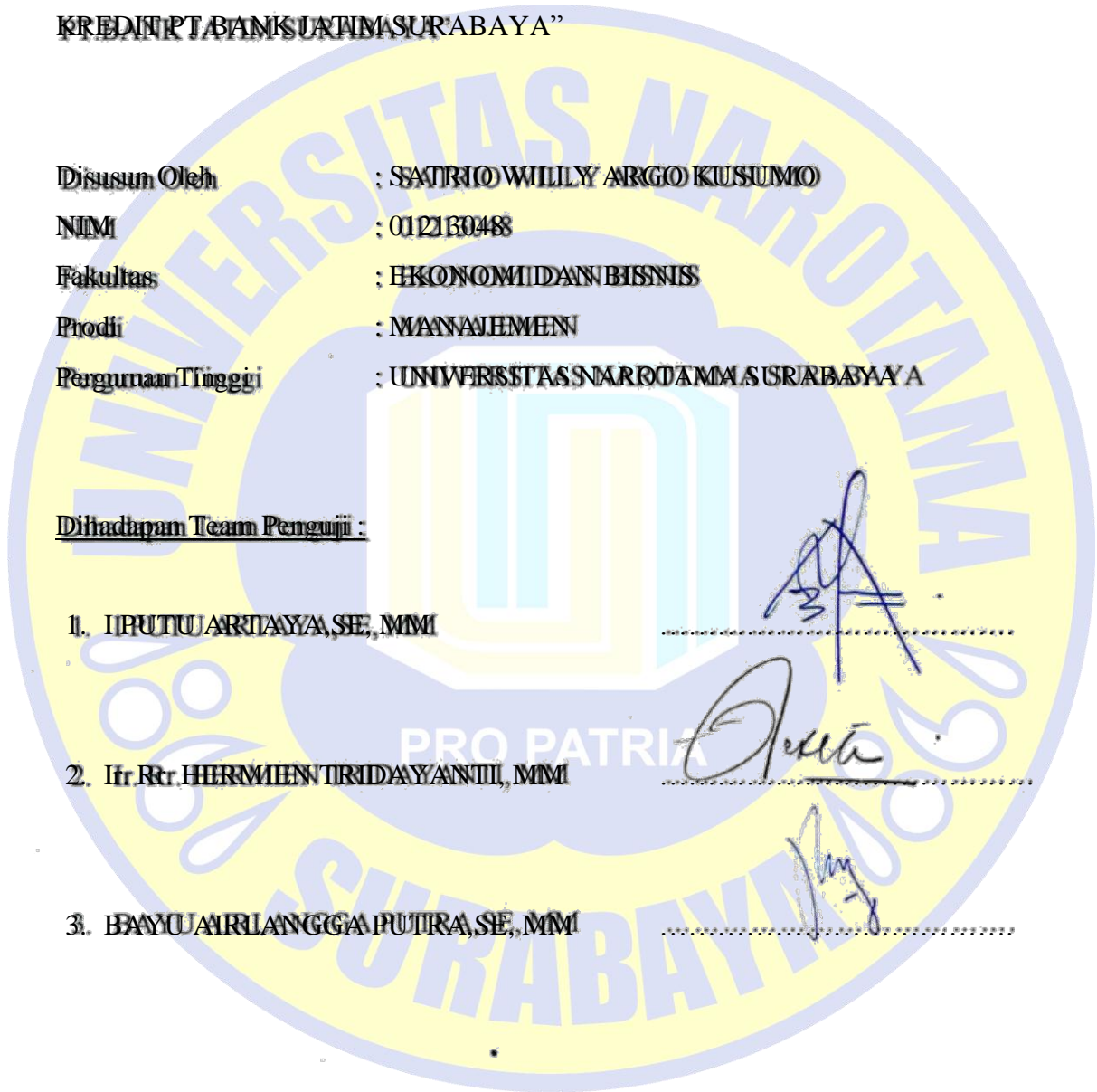
Disusun Oleh : SATRIO WILLY ARGO KUSUMO
NIM : 012130488
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Prodi : MANAJEMEN
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA

Dihadapan Team Penguji :

1. IPUTU ARTAYYA, SE, MMI

2. Irf Rtr HERMIEN TRIDAYANTI, MMI

3. BAYU AIRLANGGA PUTRA, SE, MMI



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SATRIO WILLY ARGO KUSUMO
NIM : 01213048
Program Studi : MANAJEMEN
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN PELATIHAN, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN KREDIT PT.BANK JATIM
SURABAYA**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : SURABAYA
Pada tanggal : 06 AGUSTUS 2016
Yang menyatakan

Meteri Rp.6000

(SATRIO WILLY ARGO KUSUMO)
NIM. 01213048

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : “Hubungan Pelatihan, *SELF EFFICACY* Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Kredit PT.Bank Jatim Surabaya”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Bayu Airlangga selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak I Gede Arimbawa. SE, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Narotama Surabaya
3. Bapak I Putu Artaya, SE, MM selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Ibu Ir. Rr. Hermien Tridayanti, MM selaku dosen penguji 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi
5. Bapak/Ibu dosen, staf, karyawan di lingkungan Universitas Narotama Surabaya, yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
6. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu, serta Penulis berharap semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Surabaya, 15 Agustus 2016

Penulis

ABSTRAK

HUBUNGAN PELATIHAN, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN KREDIT PT.BANK JATIM SURABAYA

Satrio Willy Argo Kusumo

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing di PT.Bank Jatim Surabaya. Hasil evaluasi kinerja unit mikro di tahun 2014-2016 menunjukkan bahwa pencapaian realisasi pencairan belum seluruhnya mencapai target yang telah ditetapkan pencapaian kinerja kredit bank jatim area Surabaya dilihat dari data realisasi, pencairan per bulan masih belum stabil dan fluktuatif yang cenderung menurun kondisi tersebut disebabkan oleh perbedaan persepsi para personil kredit mikro di unit terhadap budaya organisasi bank jatim mikro dan konvensional yang pada dasarnya tinggal dalam satu kantor. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan: 1). Hubungan yang positif dan signifikan antar pelatihan terhadap karyawan bagian kredit PT.Bank Jatim Surabaya dengan tingkat hubungan yang sedang mampu meningkatkan kinerja karyawan.2). Hubungan yang positif dan signifikan antar *self efficacy* terhadap karyawan bagian kredit PT.Bank Jatim Surabaya dengan tingkat hubungan yang rendah, karyawan akan tetap berupaya mengerjakan tugas yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas, perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. 3).Hubungan yang positif dan signifikan antar lingkungan kerja terhadap karyawan bagian kredit PT.Bank Jatim Surabaya dengan tingkat hubungan yang rendah, masih mampu meningkatkan kinerja karyawan.

PRO PATRIA

Kata Kunci : Pelatihan, Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RELATIONSHIP TRAINING, SELF EFFICACY AND ENVIRONMENTAL PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORKING WITH THE CREDIT PT.BANK

By

Satrio Willy Argo Kusumo

JATIM SURABAYA Employee performance is a person's success in carrying out the task, the work that can be achieved by a person or group of people within an organization in accordance with the authority and responsibilities of each in PT.Bank Surabaya East Java. The results of the performance evaluation of micro units in the year 2014-2016 show that achievement of actual disbursement has not fully reached the target that has been set achievement bank credit performance Surabaya East Java area seen from the data realisasi, disbursement per month is still unstable and fluctuating downward trend in these conditions are caused by differences in the perception of micro-credit personnel in units of organizational culture jatim micro and conventional banks which are basically staying in one office. Based on the results of research that has been done: 1). A positive and significant relationship between the training of the employees of the credit PT.Bank Surabaya East Java with a medium level of relationship can improve performance karyawan.2). A positive and significant relationship between self efficacy against an employee of the credit department PT.Bank Surabaya East Java with a low level of relationship, the employee will still attempt a task that is difficult to remain calm and not to worry, that behavior has a positive impact can improve employee performance. 3) .Hubungan positive and significant between the working environment of the employees of the credit PT.Bank Surabaya East Java with a low level of relationship, was still able to improve employee performance.

Keywords: Training, Self Efficacy, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR
HALAMAN JUDUL.....	..ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN ABSTRAK.....	viii
HALAMAN ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL
DAFTAR LAMPIRAN
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Rerangka Teori	15
2.2.1 Pengertian Manajemen SDM.....	15
2.2.2 Pengertian Pelatihan	17
2.2.3 Pengertian Self Efficacy.....	26
2.2.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.2.6 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.2.7 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.2.8 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	44
2.3 Kerangka Konsep Penelitian.....	45
2.4 Hipotesis.....	46
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sampel	47
3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data	48
3.4 Variabel dan Definisi Operasional.....	49
3.5 Desain Instrumental Penelitian	53
3.6 Teknik Analisa Data.....	55
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	60
4.2 Uji Kualitas Data.....	70
4.3 Analisis Korelasi	77
4.4 Pembahasan.....	80
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	

5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii

LAMPIRAN

11. Halaman Daftar Tabel

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Laporan Kinerja Kredit Bank Jatim.....	5
Tabel 1.2: Matrik Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1: Instrumen Penelitian.....	56
Tabel 4.1: Karakteristik Responden.....	65
Tabel 4.2: Karakteristik Menurut Usia.....	66
Tabel 4.3: Karakteristik Menurut Pendidikan	66
Tabel 4.5: Hasil Jawaban Responden.....	67
Tabel 4.10: Hasil Uji Validitas X1.....	74
Tabel 4.11: Hasil Uji Validitas X2.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas X3.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas.....	77
Tabel 4.16 Uji Normabilitas	78
Tabel 4.20: Uji Korelasi	81

12. Halaman Daftar Gambar

13. Halaman lampiran

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner	93
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	97
Lampiran 3 Frekuensi Jawaban Responden.....	102
Lampiran 4 Uji Validitas, Uji Reabilitas	108
Lampiran 5 Uji Normalitas	113
Lampiran 6 Uji Korelasi.....	115

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden, maka kesimpulan dan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang positif dan signifikan antar pelatihan terhadap karyawan bagian kredit PT.Bank Jatim Surabaya dengan tingkat hubungan yang sedang.
2. Hubungan yang negatif dan tidak signifikan antar *self efficacy* terhadap karyawan bagian kredit PT.Bank Jatim Surabaya dengan tingkat hubungan yang sangat rendah.
3. Hubungan yang positif dan tidak signifikan antar lingkungan kerja terhadap karyawan bagian kredit PT.Bank Jatim Surabaya dengan tingkat hubungan yang sangat rendah.

Jadi kesimpulannya pelatihan merupakan satu-satunya variabel yang memiliki korelasi signifikan dengan kinerja karyawan PT. Bank Jatim Surabaya. Namun karena tingkat korelasi hanya pada level sedang, maka perlu adanya upaya untuk memperkuat variabel ini dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah :

1. Meningkatkan kualitas pelatih agar lebih professional dalam memberikan pelatihan kepada para karyawan di bagian kredit. Selain itu perlu dicari pelatih yang benar-benar berpengalaman dalam bidangnya.
2. Menyediakan alat dan materi pelatihan yang bisa membantu karyawan meningkatkan ketrampilan mereka dibidang perkreditan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus*.
- Afrizal, Rifki. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karywan Pt.Nindya Karya Persero. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma.
- Achmad S. Ruky, 2004. Sistem Manajemen Kinerja,Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ardana dan Confessa, (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Merta Sari Sedana Denpasar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitmen in the workplace*. New York: McGraw-Hill
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Flippo B. Edwin, 2006, Manajemen Personalia , (Alih bahasa Moh Masud) Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hadari Nawawi & Martini Hadari (2004). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan S.P. Malayu H., 2004, Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah,Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- Imran, Rabia., Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf and Iram Batool. 2012. *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence*

of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. Middle-East Journal of Scientific Research 11 (10): 1455-1462, 2012.

Jogiyanto dan Abdillah. 2015. "Partial Least Square (PLS) Alternatif *Structural equation Modelling* Dalam Penelitian Bisnis" : ANDI, Yogyakarta

Koesoemaningsih, Rachmawati. 2013. Analisis pengaruh lingkungan kerja dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT dadimulyo sejati geneng kabupaten ngawi. *Media Soerjo Vol. 12 No. 1. April 2013*.

Luthan, F. 2006. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc Graw-Hill.

Mas'ud, Fuad. 2002, *Survey Diagnosis Organisasional Konesep dan Aplikasinya*. Semarang : Undip

Manurung, M. T & Ratnawati, I. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*. 1 (2): 145-157.

Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* :Yogyakarta BPFE.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manulang, M., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, BBPE, Yogyakarta

Munandar, A.S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UniversitasIndonesia (UI-Press).

Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of miyazu malaysia. *International journal of independent research and studies*, 2(2), 66-78.

Nodia, Frida. 2015. Pengaruh kedisiplinan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Klima Anlage Jaya Magelang. Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Nuraini,T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru

- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat Hal 256.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2008. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V. & Sagala, E. J., 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. (Edisi II)*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, V, dan Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Sofyan, Diana Khairani .2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPED. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, ISSN : 2302 934X, Vol.2 No.1, Hal: 18-23.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajeen Dan Komponen Terkait Lainnya*.Bandung: PT.Rafika Aditama.
- Septianto Dan Rivai. 2013. “ Pengaruh Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Pada Kepuasan Karyawan Di PT. Langgeng Jaya Plastindo Surabaya : Fakultas Ekonomi Esa Tunggal.
- Suprayetno dan Bramasari, (2008). Dengan dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.10, no. 2, september 2008: 124-135.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CAPS (*Center for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.
- Susanta, I Wayan Niko, Nadiasa, Mayun dan Adnyana, Ida Bagus Rai. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar. *Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil* Vol. 2 No. 2.
- Subagyo, Amir. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith* vol. 10 no. 1 maret 2014: 74 – 81

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Taufan Hadi, (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nyonya Meneer Di Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

T. Hani Handoko. 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.

Voon, et. al. 2011, The Influence of Leadership Styles on Employees’ Job Satisfaction in Public Sector Organizations In Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences Vol. 2, No. 1, 2011, pp. 24-32.*

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Wicaksono, A.B., Wahyudi, H.S. (20xx). “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada PT.PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) Cabang Tanjung Emas Semarang)”.

Wursanto, Ig. (2002). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Yogyakarta : Andi

