

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG

Astiasari¹, Mashur Razak², Muhammad Hidayat³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia

Email: antiasari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian merupakan suatu proses untuk memecahkan masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian digunakan jenis penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 90 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 90 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Kepuasan, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of democratic leadership style, work facilities, and job satisfaction on employee performance at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. Research is a process to solve problems based on data obtained from the field. This research used survey research type. The research was conducted at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. In this study, the population is employees at the Regional Secretariat of Pinrang Regency, amounting to 90 people. The sample was determined by a saturated sampling technique (census), where all the population was sampled as many as 90 employees at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. The data analysis used is multiple regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between the influence of democratic leadership style, work facilities, and job satisfaction on employee performance at the Regional Secretariat of Pinrang Regency.

Keywords: Leadership Style, Facilities, Satisfaction, and Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman terkait kinerja tersebut terpenuhi. Untuk mengukur kinerja Aparatur pemerintah sebagai unsur pegawai biasanya diukur dari tampilan kerja, disiplin, dan kehadiran pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Tika, 2011:121). Kinerja pegawai adalah hal yang sifatnya perseorangan karena setiap pegawai memiliki kapasitas yang tidak sama ketika melakukan pekerjaannya. Kinerja dalam suatu pemerintahan adalah respons dari sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang



sudah ditentukan. Para pimpinan kadang tidak mengawasi kinerja pegawai kecuali kinerjanya berada pada tahap buruk sehingga pemerintahan atau perusahaan itu mengalami kemelut yang fatal.

Gaya kepemimpinan demokratis mengaitkan antara pemimpin dan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hubungannya dengan Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila fasilitas tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka semangat dan cinta akan pekerjaan pun dapat dirasakan pegawai, dengan demikian pemerintahan/perusahaan senantiasa memperhatikan kebutuhan pegawai serta melaksanakan sistem karir dan pemberian kompensasi dengan baik jika pegawai tersebut berprestasi maka pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

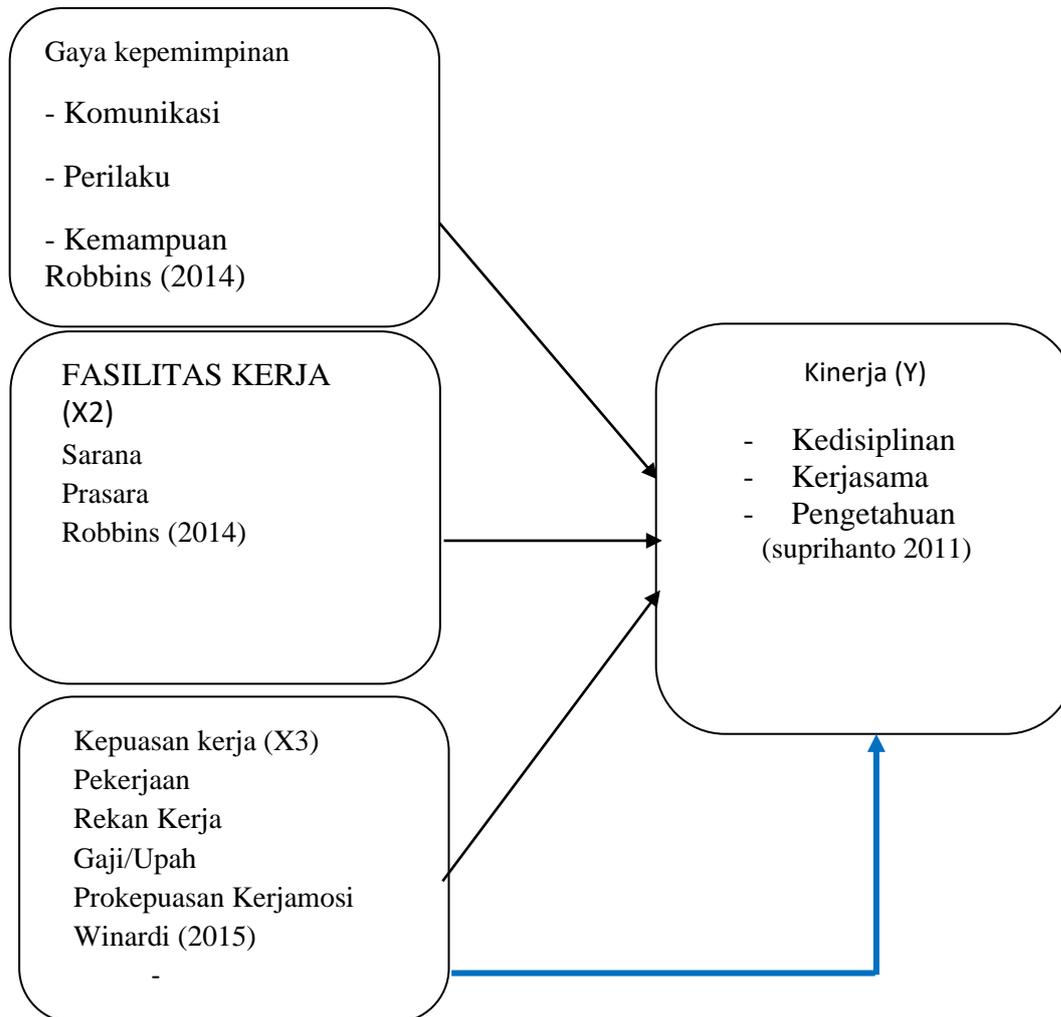
Pemimpin sering disebut sebagai atasan, bos, direksi, imam, kepala, ketua, komandan, koordinator, panglima, peminatan sebagainya. Menurut Siagian (2012:62), pemimpin merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya, sedangkan Robbins (2013:163) mengungkapkan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam kegiatan instansi pemerintah yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal pemerintahan. Fasilitas merupakan aspek yang sangat penting untuk peningkatan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan peralatan dan barang elektronik merupakan salah satu bagian yang menarik minat para pegawai kantor modern. Fasilitas-fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu pemerintahan.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan/pemerintahan berbagai macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar kegiatan suatu perusahaan/pemerintahan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kepuasan kerja juga penting untuk pengamalan diri. Menurut Sedarmayanti (2012:78), pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada akhirnya akan mengalami frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan berprestasi kerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
3. Dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?"



METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu jalan untuk menyelesaikan persoalan yang bersumber dari data yang diterima dilapangan. Penelitian ini menggunakan model survey.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019

Populasi dan Sampel

Populasi adalah himpunan/unit (orang, objek, atau kejadian) yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 90 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 90 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Kuesioner (daftar pertanyaan)

Cara ini menggunakan angket atau kuesioner dalam pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, sebagai harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut dan selanjutnya Jawaban tersebut diberi skor dengan skala interval

Teknik Analisis Data

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja) dan variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) akan digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 15,0 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai a = Konstanta

b -b3 = Parameter

X₁ = Gaya Kepemimpinan Demokratis X₂ Fasilitas Kerja

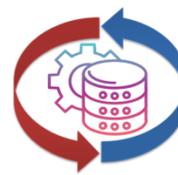
X₃ = Kepuasan Kerja e = *Standard error*

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksud untuk melihat secara parsial apakah variabel *independent* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y).

Bentuk pengujiannya yaitu:



HO : $b_1 = 0$ (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

H1 : $b_1 > 0$ (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan: H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 < R^2 < 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 21 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

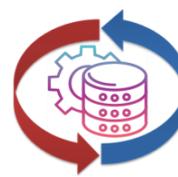
Tabel 1 : Hasil uji t

Coefficient%

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

Dependent Variable: y

Source : Print Out SPSS Ver. 21



Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,261. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Pengaruh fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,505 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel fasilitas kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)
Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,893 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,060 yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 21.

maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dengan nilai 2,261 > t tabel 2,060
- Variabel fasilitas kerja (X₂) dengan nilai t_{hitung} 2,505 > t tabel 2,060
- Variabel kepuasan kerja (X₃) dengan nilai t_{hitung} 3,893 > t tabel 2,060

a. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

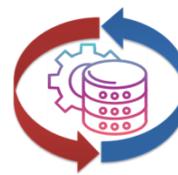
Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 21 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

**Hasil uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean	F	Sig.
1 Regression	273.494	3	82.164	47.123	.000^a
Residual Total	150.673	2	5.203		
	424.167				

a. Predictors: (Constant), x₂, x₃, x₁ b. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21



Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Ver. 21 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai **Fhitung**

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui Fhitung sebesar 47,123 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$ atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 29$ dan ditentukan nilai **Ftabel** = 2,70.

d) Membandingkan nilai **Fhitung** dengan **Ftabel**

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 47,123, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 47,123$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan diterima.

b. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Dari hasil data diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh dan penting jika ingin meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil uji determinasi

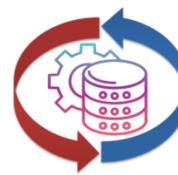
Model Summary'

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.756 ^a	.571	.388	2.45498	2.122

a• Predictors: (Constant), x2, x3, x1 b• Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,571 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti budaya organisasi, komitmen, kompensasi dan lain-lain.



PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan demokratis terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan karena terjalinnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, kebijakan yang dibuat berdasarkan hasil musyawarah serta kegiatan-kegiatan yang ingin dilakukan didiskusikan terlebih dahulu mengenai langkah-langkah umum dan tujuan yang ingin dicapai dimana peran pimpinan juga sangat penting untuk pengambilan keputusan. Hal ini mengisyaratkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja, kualitas pekerjaan, dan tingkat prestasi pegawai dapat dirasakan dari hasil uji t Variabel Gaya kepemimpinan Demokratis (X1) dengan nilai $t_{hitung} 2,261 > t_{tabel} 2,060$ sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Fasilitas kerja terbukti secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji t yang dilakukan. Dimana Variabel fasilitas kerja (X2) dengan nilai $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,060$ mengindikasikan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan sarana dan prasarana, fasilitas kerja yang lengkap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Fasilitas kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang seperti jumlah printer, filling cabinet, alat tulis kantor, kamar mandi yang bersih, kantin serta fasilitas olah raga sudah hampir sesuai dengan kebutuhan pegawai, sedangkan unit komputer, tempat ibadah, dan ruangan kantin dinilai masih belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Hasil uji hipotesis ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pujiono (2014) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Melalui pengujian hipotesis terbukti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari Sebagian pegawai yang merasa memiliki rekan kerja yang dapat diajak kerjasama dan juga memiliki sikap ramah dan juga seringnya pimpinan ataupun rekan kerja memberikan pujian atas prestasi kerja yang diraih oleh pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji t Variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai $t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 2,060$. Dari hasil tersebut dapat kita lihat besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah kabupaten Pinrang. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai sangat berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan berprestasi kerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja



Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 47,123, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Kemampuan pegawai dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja organisasi yang efisien, efektif, dan produktif. Harapan ini akan tercapai apabila didukung oleh

gaya kepemimpinan yang demokratis, ketersediaan fasilitas kerja, dan perasaan puas dalam melakukan pekerjaan.

KESIMPULAN

Dari uji t. bahwa Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,261 > t_{tabel} 2,060, Variabel fasilitas kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,060, Variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 2,060 dan dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 47,123, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, maka kepuasan kerja (X_3)

SARAN

Pimpinan sebaiknya mampu menciptakan komunikasi dua arah yang baik dengan bawahan, memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka, menciptakan rasa kebersamaan dalam kantor sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila fasilitas kerja semakin dilengkapi dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Pemimpin sebaiknya memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan pegawai agar pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Para rekan kerja sebaiknya memiliki sifat yang ramah sesama rekannya, baik pimpinan maupun rekan kerja sebaiknya memberikan pujian atas prestasi kerja yang diraih oleh sesama pegawai sehingga pegawai tersebut merasa dihargai dan menjadi penyemangat kerja bagi pegawai yang lain untuk mendapatkan ujian dan penghargaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*, cetakan kelima, Asdi Mahasatya, Jakarta.

Barry, Cushway, 2012, *Human Resoure Management*. PT. Elex Media Kumputindo, Jakarta

- Buchari, Alrad, 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung
- Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, 2011. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Bandung.
- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner . 2015. *Organization Behavior Keys Concepts Skills & Best Practice*. Mc. Graw-Hill, New York
- Kuncoro, Mudrajat, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Evaluasui Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang. M, 2012. *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Nitisemito Alex S., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2013. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Soeprihanto, John, 2011. *Manajemen Personalia*, BPFE. Yogyakarta. Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke-12, Alfabeta, Bandung
- Supranto, J, 2013, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*, Edisi Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta
- Tika, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang Winardi, 2015. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan, 2014. *SPSS Complete*, Salemba Empat, Jakarta.