



ANALISIS KORELASI ASPEK FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PERUSAHAAN

Samad*¹

¹Universitas Ibnu Sina, JL. Teuku Umar, Lubuk Baja, Batam

¹Program Studi Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Batam

e-mail: *samadstie@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan Fasilitas (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) PT. Bareleng Wiguna Investama Batam, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bareleng Wiguna Investama Batam yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama. Sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling (acak sederhana). Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan Fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 30,799. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,05 yaitu 2,95, atau $F = 30,799 < F_{0,05(3;28)} = 2,95$. Dengan demikian berarti makin baik Semangat kerja tempat pegawai bekerja, makin tinggi Situasi kerja pegawai, dan makin tinggi Fasilitas antar pegawai, maka makin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$. Sebelumnya berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua instrumen memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel Fasilitas yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 64,2%. Hal ini berarti Fasilitas merupakan faktor yang paling mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Kata kunci— Semangat kerja, situasi kerja, fasilitas, dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to obtain information about the relationship between independent variables namely; Work morale (X_1), work situation (X_2), and facilities (X_3) with dependent variables, namely employee performance (Y) PT. Bareleng Wiguna Investama Batam, both individually and jointly. The population of this study are all employees of PT. Bareleng Wiguna Investama Batam, amounting to 35 people. In this study there was no classification of employee differences based on type or status group, the two types of staffing had the same treatment. Samples were taken using a simple random sampling technique. By using the Slovin formula obtained a sample of 32 people. The results of the study showed that there was a significant positive effect on work morale (X_1), work situation (X_2), and facilities (X_3) on employee performance (Y) as indicated by the calculated F value of 30.799. This value is much smaller than the F -count value at the alpha significance level of 0.05, which is 2.95, or $F = 30.799 < F_{0.05(3;28)} = 2.95$. Thus it means that the better the spirit of work where the employee works, the higher the work situation of the employee, and the higher the facilities between employees, the higher the performance of the employee. The pattern of relations between the four variables stated by the multiple regression equation $= -11.443 + 0.497X_1 + 0.079X_2 + 0.937X_3$. Previously based on validity and reliability tests, all instruments met the validity and reliability requirements. If

calculated per variable, the most influential variable is the Facility variable, which has a determination coefficient of 64.2%. This means that facilities are the factors that most influence the performance of employees.

Keywords— Work spirit, work situation, facilities, and employee performance

PENDAHULUAN

Kehadiran pegawai dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat esensial, yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan juga sebagai perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen harus mampu menciptakan kondisi kerja yang saling menguntungkan.

Para pegawai yang mengetahui bahwa kegiatan dan hasil kerjanya diakui dan dihargai akan meningkatkan produktivitas nya demi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi berusaha untuk menumbuhkan Situasi kerja para pegawai untuk berproduktivitas.

Semangat kerja yang tinggi dicerminkan oleh etika, yang dinilai lewat sikap melalui perilaku kerja, seperti Semangat, ulet, suka bekerja keras, rajin, berdedikasi tinggi, profesional, amanah dan jujur, pelayanan terbaik, dan akhlak mulia. Situasi kerja juga memiliki kaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Situasi kerja yang tinggi berarti pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Selain Situasi kerja, faktor lain yang sama pentingnya dalam pencapaian kinerja adalah fasilitas kerja. Sebab tanpa Fasilitas kerja yang baik di antara para pegawai maka efektivitas kerja akan menurun.

Promosi jabatan yang dilakukan secara adil dan obyektif akan menambah Situasi kerja para pegawai dan instansi kerja. Dengan promosi jabatan, pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan pengalaman dan juga sebagai tantangan yang dihadapkan pada wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dari jabatan sebelumnya sesuai produktivitas nya.

Bertitik tolak dari permasalahan yang berkenaan dengan kinerja, penulis akan menelaah aspek fisik maupun non fisik yang berhubungan dengan manajemen kepegawaian, yaitu melalui Semangat kerja, Situasi kerja, Fasilitas kerja, dan kinerja pegawai. Dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai keterkaitan antara variabel bebas yaitu; Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan Fasilitas kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) PT. Bareleng Wiguna Investama Batam,

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bareleng Wiguna Investama Batam yang beralamat di kawasan muka kuning se. beduk - Kota Batam. Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan november 2018 sampai dengan bulan januari 2019.

B. Jenis Data

Jenis sumber data yang dipergunakan oleh penulis dengan menggunakan;

- a. Data Primer
data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian, baik survey maupun wawancara kepada karyawan PT. Bareleng Wiguna Investama Batam.
- b. Data Sekunder
Data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti kantor/instansi tempat penelitian

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Studi Kepustakaan
- b. Studi Lapangan

Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Angket

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bareleng Wiguna Investama Batam yang berjumlah 35 orang.

b. Sampel

Menurut Slovin (1960) dalam Riduwan (2005: 65) ukuran sampel suatu populasi dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

n = sampel;

N = populasi;

d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

jumlah sample yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{35}{35(0,05)^2 + 1} = 32,18$$

Jadi jumlah sampel terpilih sebanyak 32 orang.

E. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen berbentuk angket (kuesioner) dengan variabel Semangat kerja, Situasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja pegawai akan diuraikan sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Definisi Konseptual

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dengan memperhatikan hal-hal berikut: 1) prakarsa dalam bekerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) kecermatan dalam bekerja, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) tanggung jawab atas hasil kerja.

2. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah aktivitas untuk melihat sikap pegawai akan tingkat kinerjanya yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert

3. Kisi-Kisi Instrument

Dari definisi konseptual yang telah diuraikan di atas, maka indikator yang diukur dalam variabel ini adalah efektivitas kerja yang bersumber dari: 1) prakarsa dalam bekerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) kecermatan dalam bekerja, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 5) tanggung jawab atas hasil kerja.

Tabel 1.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Prakarsa dalam bekerja	1

2.	Ketaatan pada peraturan kerja	2
3.	Kecermatan dalam bekerja	3
4.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	4
5.	Tanggung jawab atas hasil kerja	5
Jumlah		5

b. Variabel Semangat Kerja (X_1)

1. Definisi Konseptual

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Semangat organisasi adalah; 1) adanya pembagian tugas yang merata, 2) melaporkan pekerjaan yang sudah diselesaikan, 3) adanya peraturan dan waktu kerja, 4) befasilitas kerja dengan orang lain, dan 5) pengakuan keberadaan pegawai.

2. Definisi Operasional

Semangat kerja adalah aktivitas untuk melihat penilaian pegawai akan nilai-nilai, norma, filosofi dan peraturan yang berlaku yang ada dalam kelompok pada lembaga yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert

3. Kisi-Kisi Instrument

indikator yang diukur dalam variabel Semangat kerja ini adalah 1) adanya pembagian tugas yang merata, 2) melaporkan pekerjaan yang sudah diselesaikan, 3) adanya peraturan dan waktu kerja, 4) befasilitas kerja dengan orang lain, dan 5) pengakuan keberadaan pegawai. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 2.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Semangat Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Adanya pembagian tugas yang merata	1
2.	Melaporkan pekerjaan yang sudah diselesaikan	2
3.	Adanya peraturan dan waktu kerja	3
4.	Befasilitas kerja dengan orang lain	4
5.	Pengakuan keberadaan pegawai	5
Jumlah		5

c. Variabel Situasi Kerja (X_2)

1. Definisi Konseptual

Situasi kerja pegawai adalah suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma, patokan, hukum, tata tertib yang berlaku dalam situasi pekerjaan, dimana seseorang mengabdikan diri untuk bekerja yang diukur dengan; 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan 5) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

2. Definisi Operasional

Situasi kerja adalah aktivitas untuk melihat pandangan pegawai akan kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma, patokan, hukum, tata tertib yang berlaku dalam situasi pekerjaan, dimana seseorang mengabdikan diri untuk bekerja yang pengukurannya dilakukan dengan angket, nilai atau skor yang diperoleh dengan menggunakan Skala Likert

3. Kisi-Kisi Instrument

indikator yang diukur dalam variabel Situasi kerja ini adalah 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan 5) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Pengembangan butir tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Situasi Kerja

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Ketaatan pada jam kerja	1
2.	Ketaatan pada peraturan kerja	2
3.	Ketaatan pada prosedur kerja	3
4.	Pemanfaatan fasilitas dengan baik	4
5.	Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas	5
Jumlah		5

d. Variabel Fasilitas kerja (X_3)

1. Definisi Konseptual

Fasilitas kerja adalah kegiatan usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok individu. Adapun yang menjadi indikator dari fasilitas kerja yang sesuai tujuan penelitian ini yaitu; 1) Tingkat kesediaan untuk befasilitas kerja dengan teman sekerja, 2) Tingkat kesediaan membantu antara teman sekerja, 3) Tingkat aktivitas dalam kelompok, 4) Mendorong pengambilan keputusan kelompok, dan 5) Mendorong situasi berbuat lebih dari biasanya.

2. Definisi Operasional

Fasilitas kerja adalah aktivitas untuk melihat pandangan pegawai akan kegiatan usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok individu yang pengukurannya dilakukan dengan angket dengan menggunakan Skala Likert.

3. Kisi-Kisi Instrument

Indikator yang diukur dalam variabel fasilitas kerja ini adalah 1) Tingkat kesediaan untuk befasilitas kerja dengan teman sekerja, 2) Tingkat kesediaan membantu antara teman sekerja, 3) Tingkat aktivitas dalam kelompok, 4) Mendorong pengambilan keputusan kelompok, dan 5) Mendorong situasi berbuat lebih dari biasanya

Tabel 4.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Fasilitas kerja

No.	Indikator	Nomor Butir
1.	Tingkat kesediaan untuk befasilitas kerja dengan teman sekerja	1
2.	Tingkat kesediaan membantu antara teman sekerja	2
3.	Tingkat aktivitas dalam kelompok	3
4.	Mendorong pengambilan keputusan kelompok	4
5.	Mendorong situasi berbuat lebih dari biasanya	5
Jumlah		5

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Teknik ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan faktor manakah yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan mengetahui sejauh mana variabel bebas yang diduga peneliti pada awal penelitian mempengaruhi kinerja pegawai.

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam pengukuran, sehingga bila alat ukur itu digunakan dalam pengukuran akan bisa menghasilkan data kuantitatif. Cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala Likert. Selanjutnya dalam prosedur skala likert dengan menggunakan ukuran ordinal dan dengan bobot sesuai nilai dari 1 hingga 5 dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 5.
Bobot Penilaian Instrumen Penelitian

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya skor akan dijumlahkan sesuai urutan nomor pernyataan. Dalam sebuah kuesioner wajib dilakukan pengujian, adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Analisis deskriptif ini digunakan untuk keperluan analisis selanjutnya.

b. Uji Validitas

Validitas sebagai alat pengumpul data menurut Sugiyono (2012), validitas konstruk merupakan metode yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kuesioner, yaitu melalui korelasi produk moment, antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien reliabilitas
 X = Skor Pernyataan
 Y = Skor Total
 n = Jumlah sampel

c. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat keterrgantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 16.0, kuesioner dikatakan reliable jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60.
2. Suatu variabel dinyatakan tidak reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha < 0,60.

d. Analisis Regresi Linear Berganda Sederhana

Data penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang berhubungan dengan hipotesis yang dirumuskan. Model dasar yang digunakan pada penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + e_i$$

Keterangan :

Variabel Semangat kerja (X_{1i})

Variabel Situasi kerja (X_{2i})

Variabel Fasilitas kerja (X_{3i})

Variabel Kinerja Pegawai (Y_i)

Koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 menunjukkan nilai koefisien jangka pendek dari variabel X_{1i} , X_{2i} , dan X_{3i} . Model tersebut ditunjukkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai elastisitas perubahan masing-masing variabel penjelas yang akan mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bareleng Wiguna Investama Batam.

e. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaiknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali,2009)

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas signifikasi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Apabila probabilitas signifikasi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat (Ghozali,2009).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta_0 = 0$, artinya variabel – variabel bebas secara individual tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel- variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi :

1) Apabila angka probabilitas signifikasi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Apabila angka probabilitas signifikasi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji coba instrumen penelitian dilakukan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid.

a. Uji Validitas

Untuk melihat keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel ini digunakan rumus Pearson "*Product Moment*". Valid tidaknya suatu butir ditentukan oleh perbandingan antara koefisien korelasi dengan r tabel. Jika koefisien korelasi lebih besar dari r tabel, maka butir tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih rendah atau sama dengan r tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS for Windows versi 17.00.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut;

Valid = $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana taraf signifikn $\alpha = 0,04$

Tidak valid = $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, dimana taraf signifikn $\alpha = 0,04$

Tabel 6.

Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_1)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,492	0,349	Valid
2	0,633	0,349	Valid
3	0,607	0,349	Valid
4	0,710	0,349	Valid
5	0,632	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas Variabel Situasi Kerja (X_2)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,643	0,349	Valid
2	0,680	0,349	Valid
3	0,680	0,349	Valid
4	0,644	0,349	Valid
5	0,690	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas kerja (X_3)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,641	0,349	Valid
2	0,684	0,349	Valid
3	0,614	0,349	Valid
4	0,493	0,349	Valid
5	0,429	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,661	0,349	Valid
2	0,747	0,349	Valid
3	0,727	0,349	Valid
4	0,732	0,349	Valid
5	0,764	0,349	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Berdasarkan tabel 3.6 sampai tabel 3.9 yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dimana masing-masing variabel 4 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID, sehingga semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan pertanyaan yang valid memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. (Hasil olahan SPSS viewer perhitungan validitas terlampir).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien reliability Alpha Cronbach yang penghitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows versi 17.00. dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 20 pertanyaan dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 4 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABEL. Sehingga semua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas	Parameter Tabel	Keterangan
		(Cronbach Alpha)		
1	Semangat kerja	0,733	0,600	Reliabel
2	Situasi kerja	0,744	0,600	Reliabel
3	Fasilitas kerja	0,689	0,600	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0,773	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS viewer

B. *Deskriptif Data*

Deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diperoleh dari penyebaran instrumen penelitian pada pegawai yang meliputi; 1) prakarsa dalam bekerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) kecermatan dalam bekerja, 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan 4) tanggung jawab atas hasil kerja. Setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 22 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (\bar{Y}) sebesar 18,63, nilai tengah atau Median (Me) sebesar 18,40 dan Modus (Mo) sebesar 18, 21, dan 22, simpangan baku 2,42 serta varians sebesar 6,37.

Tabel 11.
Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

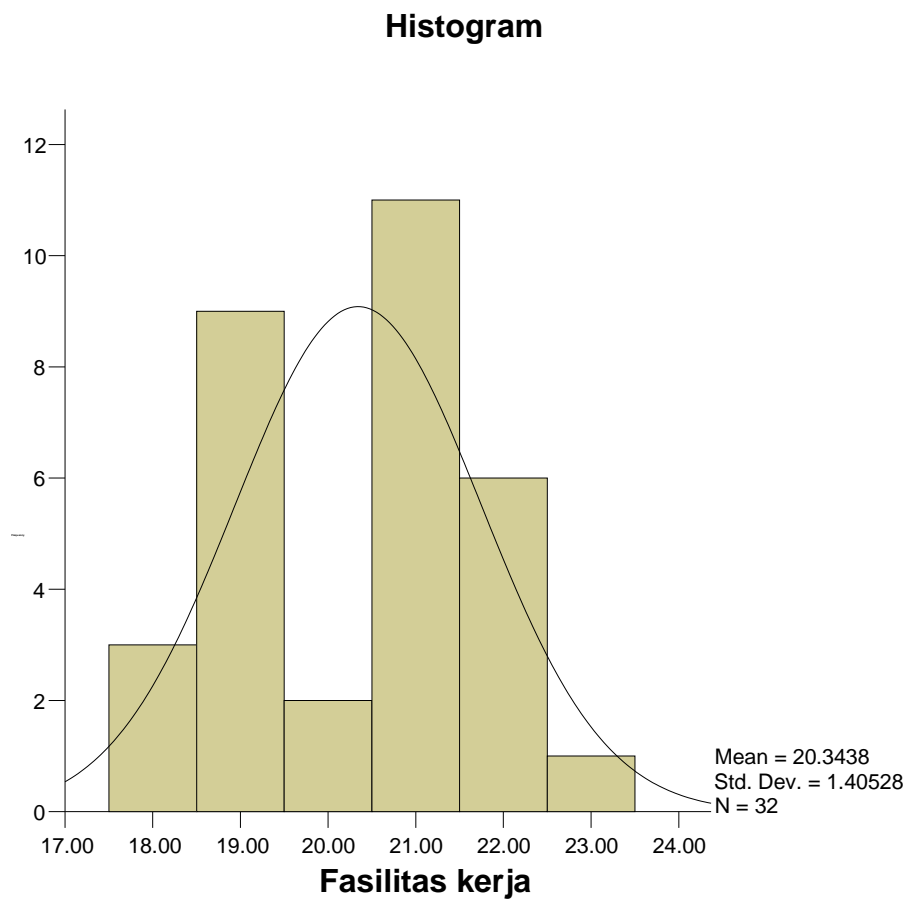
Statistics

produktivitas kerja

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		18.6250
Median		18.5000
Mode		18.00 ^a
Std. Deviation		2.52408
Variance		6.371
Range		8.00
Minimum		14.00
Maximum		22.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Penyebaran distribusi nilai kinerja pegawai ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.



Gambar 1. Histogram Frekuensi Kinerja Pegawai

b. Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai variabel bebas pertama dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) adanya pembagian tugas yang merata, 2) melaporkan pekerjaan yang sudah diselesaikan, 3) adanya peraturan dan waktu kerja, 4) befasilitas kerja dengan orang lain, dan 4) pengakuan keberadaan pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 24 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (X_1) 19,03 nilai tengah atau Median sebesar 19 dan Modus sebesar 19, simpangan baku sebesar 2,06, dan varians sebesar 4,23. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

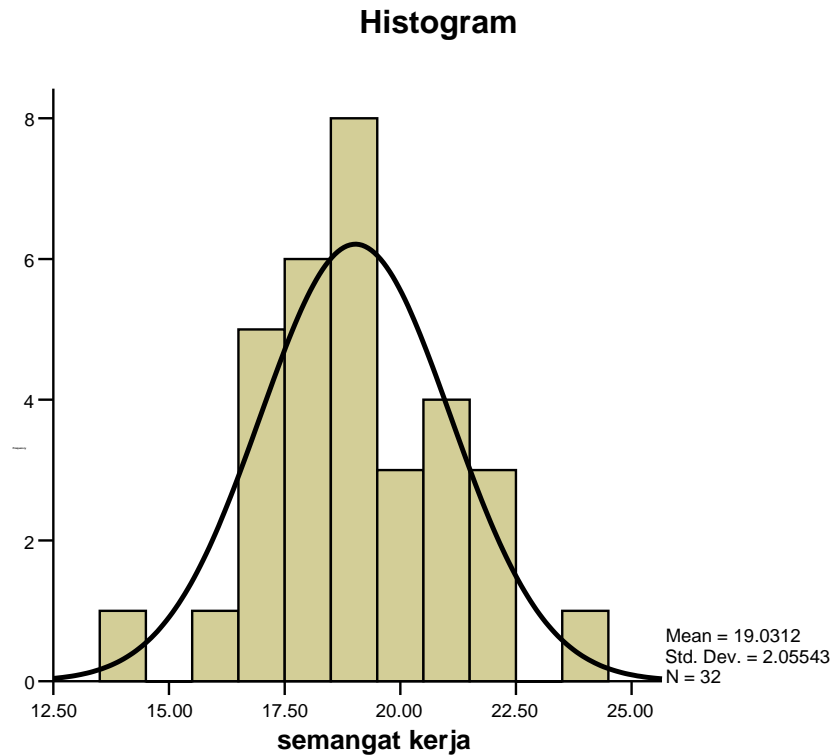
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Semangat Kerja

Statistics

semangat kerja

N	Valid	32
	Missing	0
Mean		19.0313
Median		19.0000
Mode		19.00
Std. Deviation		2.05543
Variance		4.225
Range		10.00
Minimum		14.00
Maximum		24.00

Penyebaran distribusi nilai Semangat kerja ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.



Gambar 2.Histogram Frekuensi Semangat Kerja

c. Situasi Kerja

Situasi kerja sebagai variabel bebas kedua dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; 1) ketaatan pada jam kerja, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada prosedur kerja, 4) pemanfaatan fasilitas dengan baik, dan 4) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 14 dan nilai maksimum adalah 24 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (X_2) sebesar 19,69 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 20 dan Modus (Mo) sebesar 21, dan simpangan baku 2,18.

Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

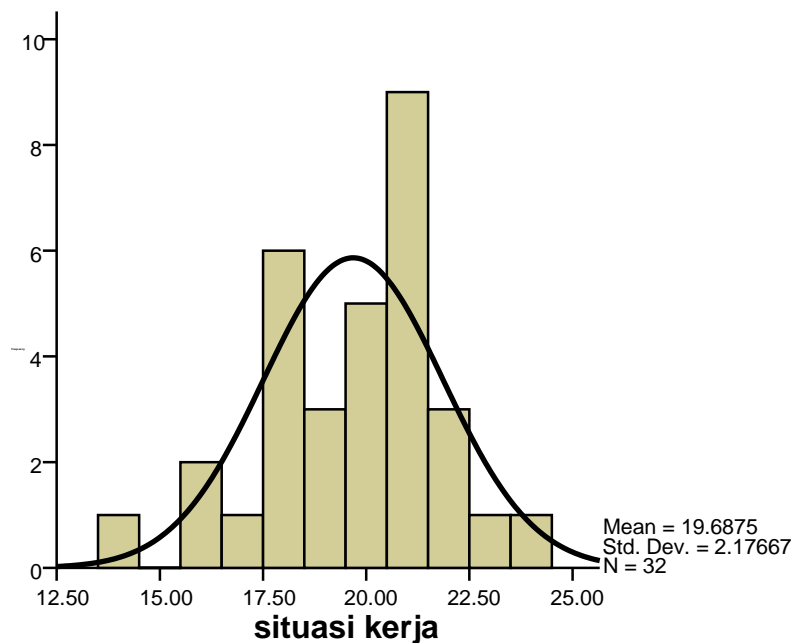
Tabel 3.13
Distribusi Frekuensi Situasi kerja

Statistics

Situasi kerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		19.6875
Median		20.0000
Mode		21.00
Std. Deviation		2.17667
Variance		4.738
Range		10.00
Minimum		14.00
Maximum		24.00

Penyebaran distribusi nilai Situasi kerja ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.

Histogram



Gambar 3. Histogram Frekuensi Situasi Kerja

d. Fasilitas kerja

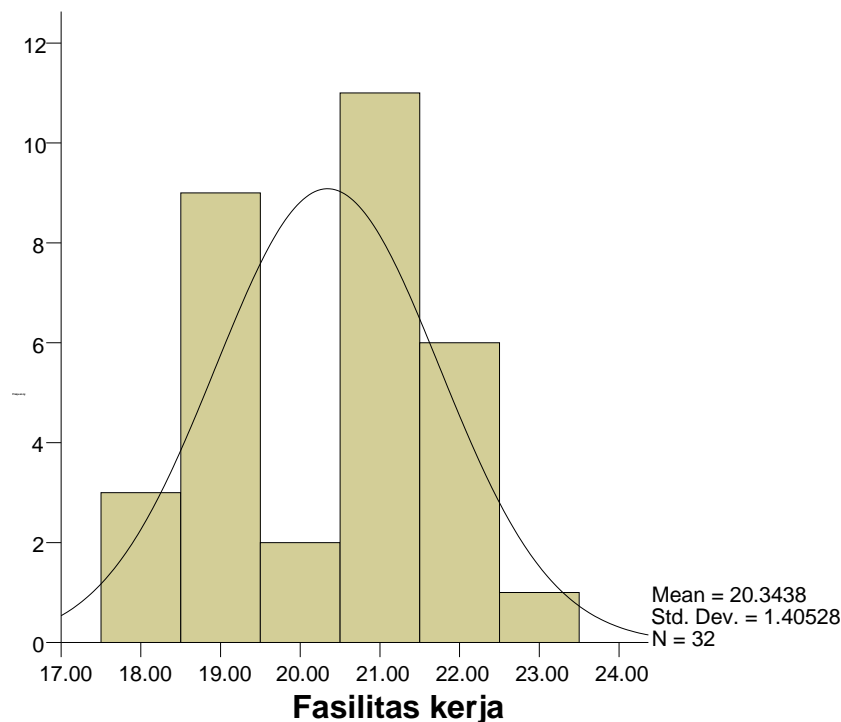
Fasilitas kerja sebagai variabel bebas ketiga dijabarkan dalam butir instrumen sebagai berikut; adalah; 1) Tingkat kesediaan untuk befasilitas kerja dengan teman sekerja, 2) Tingkat kesediaan membantu antara teman sekerja, 3) Tingkat aktivitas dalam kelompok, 4) Mendorong pengambilan keputusan kelompok, dan 4) Mendorong situasi berbuat lebih dari biasanya. Berdasarkan data yang diperoleh setelah diolah secara statistik memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut: nilai minimum yang diperoleh adalah 18 dan nilai maksimum adalah 23 dari rentang yang dihitung. Perhitungan selanjutnya, memberikan nilai rata-rata (X_3) 20,34 nilai tengah atau Median (Me) sebesar 21 dan Modus (Mo) sebesar 21, dan simpangan baku 1,41. Untuk mengetahui gambaran data yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Fasilitas kerja

Statistics		
Fasilitas kerja		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		20.3438
Median		21.0000
Mode		21.00
Std. Deviation		1.40528
Variance		1.975
Range		5.00
Minimum		18.00
Maximum		23.00

Penyebab distribusi skor fasilitas kerja ditampilkan pada gambar histogram berikut ini.

Histogram



Gambar 4. Histogram Frekuensi Fasilitas kerja

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi Berganda dan F Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda antara pasangan data Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), seperti yang diperlihatkan pada lampiran diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,497$, $b_2 = 0,079$, $b_3 = 0,937$, dengan nilai konstanta a sebesar $-11,443$. Dengan demikian bentuk pengaruh Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel hasil SPSS sebagai berikut;

Tabel 15. Nilai Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.443	3.345		-3.421	.002
	semangat kerja	.497	.153	.404	3.240	.003
	situasi kerja	.079	.149	.068	.534	.598
	fasilitas kerja	.937	.220	.521	4.265	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Untuk mengetahui apakah model persamaan garis regresi tersebut dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau apakah persamaan garis regresi tersebut signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis varians (uji-F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut sangat signifikan karena F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel (3,28)}$ ($30,799 > 2,94$). Rangkuman hasil analisis varians tersebut dapat diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Analisis Varians (ANOVA) untuk Regresi Ganda

$$\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$$

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.568	3	50.523	30.799	.000 ^a
	Residual	45.932	28	1.640		
	Total	197.500	31			

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, semangat kerja, situasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Analisis korelasi ganda pasangan data Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menghasilkan koefisien korelasi R ganda sebesar $0,876$. Berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas tersebut. Dengan demikian berarti makin baik Semangat kerja tempat pegawai bekerja (X_1), makin tinggi Situasi kerja pegawai (X_2), dan makin tinggi fasilitas kerja antar pegawai (X_3), maka makin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Nilai Perolehan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.743	1.28079

a. Predictors: (Constant), fasilitas kerja, semangat kerja, situasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilakukan dengan mengkuadratkan besaran koefisien korelasi. Hasil pengkuadratan besaran tersebut diperoleh besaran sebesar 0,767. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya sumbangan Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 76,7%, dalam arti bahwa 23,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

b. Uji Korelasi Korelasi Tiap Variabel

Perhitungan selanjutnya adalah mencari koefisien korelasi dari tiap variabel dengan hasil sebagai berikut;

1. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data Semangat kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,927 dan nilai konstanta a sebesar 0,988. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Semangat kerja dengan kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 0,988 + 0,927X_1$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 18. Nilai Koefisien X_1 atas Y **Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.988	2.815		.351	.728
	semangat kerja	.927	.147	.755	6.300	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Tabel 19. Nilai Koefisien Korelasi X_1 atas Y **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.555	1.68341

a. Predictors: (Constant), semangat kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel Semangat kerja dengan kinerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,744. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,300. Jika nilai

ini dikonsultasikan dengan nilai $t_{tabel (0,04)}$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Semangat kerja (variabel X_1) dengan kinerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara Semangat kerja (variabel X_1) dengan kinerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,470. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 47% variasi variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel Semangat kerja.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data Situasi kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,741 dan nilai konstanta a sebesar 3,847. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel Situasi kerja dengan kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 3,847 + 0,741X_2$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 20. Nilai Koefisien X_2 atas Y**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.847	3.196		1.204	.238
	situasi kerja	.751	.161	.647	4.652	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Tabel 21. Nilai Koefisien Korelasi X_2 atas Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.400	1.95569

a. Predictors: (Constant), situasi kerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel Situasi kerja dengan kinerja pegawai, menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,647. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji “t”. Hasil analisis uji “t” diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,642. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai $t_{tabel (0,04)}$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Situasi kerja (variabel X_2) dengan kinerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh Situasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara Situasi kerja (variabel X_1) dengan kinerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,419. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 41,9% variasi variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel Situasi kerja.

- Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana pasangan data fasilitas kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 1,440 dan nilai konstanta a sebesar -10,660. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel

Fasilitas kerja dengan kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = -10,660 + 1,440X_3$. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 22. Nilai Koefisien X_3 atas Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.660	3.999		-2.666	.012
	Fasilitas kerja	1.440	.196	.801	7.340	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Tabel 23. Nilai Koefisien Korelasi X_3 atas Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	1.53453

a. Predictors: (Constant), fasilitas

Sumber: Data Mentah Responden, 2018

Perhitungan korelasi sederhana terhadap pasangan data variabel fasilitas kerja dengan kinerja pegawai (Y), menghasilkan koefisien korelasi r sebesar 0,801. Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi r yang diperoleh signifikan atau tidak, dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis uji "t". Hasil analisis uji "t" diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,340. Jika nilai ini dikonsultasikan dengan nilai $t_{tabel(0,04)}$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,697. Ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara fasilitas kerja (variabel X_3) dengan kinerja pegawai (variabel Y) sangat signifikan.

Hasil analisis korelasi sederhana tersebut berarti bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Kekuatan hubungan antara fasilitas kerja (variabel X_1) dengan kinerja pegawai (variabel Y) dapat diketahui dari hasil perhitungan koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi tersebut adalah sebesar 0,642. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 64,2% variasi variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja.

Dengan demikian, variabel yang paling banyak kontribusinya adalah variabel fasilitas kerja yaitu sebesar 64,2%.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, ternyata hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Adapun hasil yang diperoleh dapat dijelaskan sebagai berikut: Pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 30,799. Nilai ini jauh lebih kecil dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,04 yaitu 2,94, atau $F = 30,799 < F_{0,04(3;28)} = 2,94$. Pola hubungan keempat variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit nilai pada variabel bebas akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai.

Hasil analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar R_y sebesar 0,876. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan

fasilitas kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai sangat tinggi. Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,767. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 76,7 persen variasi perubahan kinerja pegawai ditentukan/dijelaskan oleh Semangat kerja (X_1), Situasi kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh pegawai PT. Bareleng Wiguna Investama Batam diteliti tentang Semangat kerja, Situasi kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y), maka lebih kurang 76,7 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi $\hat{Y} = -11,443 + 0,497X_1 + 0,079X_2 + 0,937X_3$.

Jika dihitung per variabel, maka variabel yang paling banyak berpengaruh adalah variabel fasilitas kerja yaitu memiliki koefisien determinasi sebesar 64,2%. Hal ini berarti fasilitas kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keempat hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. makin baik semangat kerja tempat pegawai bekerja, makin tinggi Situasi kerja pegawai, dan makin tinggi fasilitas kerja antar pegawai, maka makin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu Semangat kerja, Situasi kerja, dan fasilitas kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja pegawai.
2. Semakin baik semangat kerja tempat seorang pegawai bekerja, maka makin tinggi juga kinerja pegawai tersebut, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu semangat kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja pegawai.
3. Semakin tinggi Situasi kerja seorang pegawai maka makin tinggi juga kinerja pegawai tersebut, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu Situasi kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja pegawai.
4. Semakin tinggi fasilitas kerja antar pegawai maka makin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu fasilitas kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mensosialisasikan kepada para pegawai arti penting dalam pimpinan untuk tim kerja yang menjalin fasilitas kerja diantara rekan kerja untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai target organisasi yang telah ditentukan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai, perusahaan hendaknya lebih meningkatkan tingkat fasilitas kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, hal ini dikarenakan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada variabel yang lainnya.
3. Pimpinan harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar pegawai lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan sehingga tercipta kedisiplinan yang baik dalam situasi instansi.
4. Pimpinan harus dapat mendorong pegawai untuk bisa mengerjakan tugas dengan lebih baik lagi dan ketelitian dalam mengerjakan tugas sehingga akan tercapai tujuan instansi

dan pimpinan instansi harus dapat mendorong pegawai untuk melakukan fasilitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Bagi peneliti selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donald, L. Ch, Yacobs and Razavich. 2009. *Introduction in Research in Education*. Sydney: Hott Rinehart and Winston.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2002. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Gondokusumo, A.A. 2005. *Komunikasi Penugasan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Kolb, David A., Joyce S. Osland, and Irwin M. Rubin. 2005. *The Organizational Behavior Reader*. New Jersey: Englewood Cliff Prentice Hall.
- Komaruddin. 2003. *Ensiklopedi Manajemen*. Bandung: Alumnus.
- Kotter, John P. and James L. Hasket. 2002. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press A Division of McMillan Inc..
- Lateiner, A.R. dan I.E. Levine. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Lawler, E.E. 2006. High Involvement Mangement Participative Startegies for Improving Organization Performance in Scott, T. W. dan Tiessen, P., 1999, Managerial Team and Performance Measurement, *Accounting, Organizations and Society*, 24.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McNamara, Carter. 2000. *Organizational Culture: Applies to NonProfits andfor Profits Unless Noted*. (<http://www-mapnp.org.thry/culture/culture.htm>).
- Moenir, A.S. 2001. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 2002. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nainggolan, H. 2002. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2007. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prijodarminto, Soengeng. 2002. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Terjemahan Jusuf Udaya. Jakarta: Arcan.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*, edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta: Andi Offset
- Schein, Edgar H. 2002. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Sembel, Roy dan Prijosuksono, Aribowo. (2005). Komunikasi Yang Efektif. www.sinarharapan.co.id, 14 Januari 2015.
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Spencer, Lyle. M. Dan Spencer, Signe M. 2003. *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suprihanto, John. 2008. *Penilaian, Pelaksanaan Pekerjaan dalam Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- The Liang Gie. 2002. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja*, Jakarta: PT Golden Terayon Press.
- Walker, James W. 2002. *Human Resource Strategy*. Singapore: Mc Graw-Hill.
- Wursanto, I.G. 2009. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Yuwono, S. 2003. *Kepemimpinan dalam Organisasi Aparatur Pemerintah*. Yogyakarta: Liberty.