

**JURNAL**  
**DETERMINAN KINERJA DI TINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN,**  
**FASILITAS, LINGKUNGAN KERJA PADA KSP CITRA MANDIRI**  
**SUKOREJO-NGASEM KEDIRI**



**Oleh:**  
**FAUZIAH LATIF**  
**13.1.02.02.0335**

**Dibimbing oleh :**  
**1. Dhiyan Septa Wihara.,S.P.,M.M.**  
**2. Amat Pintu Batu S.,S.E.,M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**  
**TAHUN 2018**

## SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

**Yang bertanda tangandibawahini:**

Nama Lengkap : Fauziah Latif  
NPM : 13.1.02.02.0335  
Telepun/HP : 081249866177  
Alamat Surel (Email) : fauziahzizie98@yahoo.com  
Judul Artikel : Determinan Kinerja Di Tinjau Dari Gaya Kepemimpinan,  
Fasilitas, Lingkungan Kerja Pada Ksp Citra Mandiri Sukorejo-  
Ngasem Kediri  
Fakultas – Program Studi :Ekonomi/Manajemen  
NamaPerguruan Tinggi :Universitas Nisantara PGRI Kediri  
Alamat PerguruanTinggi :Jl. K.H. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kediri Jawa Timur

Dengan ini menyatakan bahwa:

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 13 Agustus 2018
 <u>Dhiyan Septa Wihara.,S.P.,M.M.</u> NIDN. 0730098401	 <u>Amat Pintu Batu S.,S.E.,M.M.</u> NIDN. 0725075601	 <u>Fauziah Latif</u> NPM. 13.1.02.02.0335

Fauziah Latif

13.1.02.02.0354

Ekonomi - Manajemen

[fauziahzizie98@gmail.com](mailto:fauziahzizie98@gmail.com)

Dhiyan Septa Wihara.,S.P.,M.M. dan Amat Pintu Batu S.,S.E.,M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

### ABSTRAK

Perusahaan yang bernilai, dengan kata lain perusahaan yang memberikan pelayanan memuaskan dan bernilai tinggi. Sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal dalam proses pencapaiannya.

Tujuan Penelitian adalah (1) untuk mengetahui gaya kepemimpinan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri.. (2) untuk mengetahui fasilitas merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri. (3) Untuk mengetahui lingkungan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri.(4) ) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, fasilitas, lingkungan kerja secara bersama-sama merupakan determinan kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik penelitian kausalitas. Jumlah sampel yang digunakan didalam penelitian ini sebanyak 50 Responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan dibantu For windows versi 23.

Kesimpulan penelitian ini adalah (1)Gaya kepemimpinan tidak merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri (2) Fasilitas tidak merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri (3) Lingkungan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri (4) Gaya kepemimpinan, fasilitas, tidak merupakan determinan dan lingkungan merupakan determinan terhadap kinerja karyawan KSP Citra Mandiri Sukorame-Ngasem Kediri .

**Kata Kunci** : Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Lingkungan, dan Kinerja

## I. LATAR BELAKANG

Dengan perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastic, maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi prima dan bernilai. Dengan kata lain perusahaan mampu memberikan pelayanan yang bernilai tinggi. Sehingga perusahaan merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari standar organisasi.

Terdapat faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya.

Gaya kepemimpinan adalah sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Pada kenyataannya, definisi mengenai kepemimpinan, tergantung dari perspektif yang digunakan. Robbins mendefinisikan

kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Basna, 2016:320). Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan. Hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam suatu organisasi..

Peningkatan kinerja adalah fasilitas kerja. Menurut Robbins (1996) dalam Anam (2017:1) kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja. Hal yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memilih dan menggunakan furniture dan peralatan yang tepat. Fasilitas kerja yang memadai berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut yang akan berefek positif akan kinerja karyawan pada perusahaan.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan dan fasilitas perusahaan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai.

Telah banyak penelitian yang terkait kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja. Anam (2017:1) menghasilkan temuan data bahwa fasilitas, lingkungan dan kepuasan karyawan berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berdasarkan uji regresi nilai *Standardized Coefficient* menunjukkan hasil variable fasilitas kerja memiliki nilai terbesar. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja paling besar mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian lain terkait pembahasan ini juga dilakukan oleh Hamdiyah (2016) yang menghasilkan temuan data terkait pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $5,766 > 1,667$  atau nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,000 < 0,05$ , pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,722 > 1,667$  atau nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,008 < 0,05$ , pengaruh positif yang signifikan

antara sifat kepemimpinan dan kinerja karyawan, nilai  $t$  tabel yaitu  $3,448 > 1,667$  atau nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,001 < 0,05$ , pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan sifat kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $F$  hitung lebih besar daripada nilai  $F$  tabel yaitu  $48,832 > 2,73$  atau nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,00 < 0,05$ .

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Mandiri Sukorejo-Ngasem Kediri merupakan salah satu bidang usaha swasta terkait keuangan berada di Kota Kediri. Koperasi ini memiliki banyak pegawai yang bekerja bukan hanya di dalam ruangan, banyak diantara pegawai yang menghabiskan waktu kerjanya di lapangan. Sehingga perlu adanya pemantauan kegiatan kerja yang lebih jelas dan tegas. Selain itu karena perusahaan ini bergerak dibidang jasa, perlu adanya kekompakan antar personil yang bekerja agar terpenuhinya target usaha perusahaan.

Permasalahan muncul terkait kinerja pegawai berada pada koperasi ini, masih ditemukan pegawai yang kurang giat atau molor dalam melaksanakan kegiatannya. Selain itu, pegawai pada koperasi ini

kadang masih ditemukan “kabur” disaat jam kerja dikarenakan bosan atau kurang ada motivasi. Sehingga kegiatan operasional terkesan lama atau kurang efektif setiap jam kerjanya.

Berdasarkan pembahasan diatas dan juga hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka penulis mengambil judul penelitian **Determinan Kinerja Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Lingkungan Kerja Pada KSP Citra Mandiri Sukorejo-Ngasem Kediri.**

## II. LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teori

Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan. Pemimpin adalah seseorang untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Fasilitas kerja adalah “sarana untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali”.

Lingkungan kerja internal adalah tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas – fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja.

## B. Kerangka Berpikir

Beberapa penelitian yang juga meneliti variabel tersebut, seperti Sedyaningsih (2014) dengan hasil yang didapat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh anam (2017) dengan hasil temuan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

## III. PEMBAHASAN DAN HASIL

### A. PEMBAHASAN

1. Gaya kepemimpinan bukan merupakan determinan kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,317 > 0,05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh

signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan sebab  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga bukan merupakan determinan.

Hal ini selaras dengan beberapa penelitian yang juga meneliti variabel tersebut, dengan hasil yang didapat bahwa gaya kepemimpinan bukan merupakan determinan kinerja karyawan.

2. Fasilitas kerja bukan merupakan kinerja karyawan

Hasil uji t pada variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $0,629 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dan berarti tidak ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan sebab  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga bukan merupakan determinan.

Hal ini selaras dengan beberapa penelitian yang juga meneliti variabel tersebut, dengan hasil yang didapat bahwa fasilitas kerja bukan merupakan determinan kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja merupakan determinan. Dari hasil uji  $t$  lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi insentif sebesar 0,444 diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini mempunyai beberapa penelitian yang juga meneliti variabel tersebut, dengan hasil yang didapat bahwa lingkungan kerja bukan merupakan determinan kinerja karyawan.

4. Determinan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh nilai signifikan  $0,003 < 0,005$ , maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti peningkatan variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama akan meningkatkan kinerja karyawan.

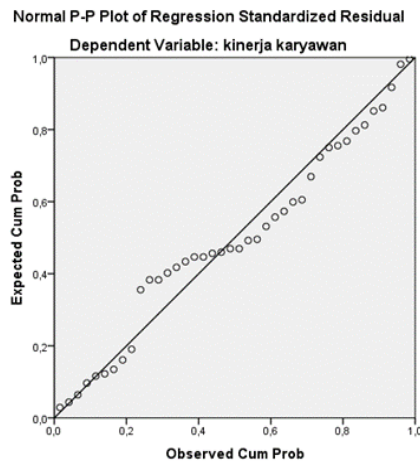
Sehingga dalam hal ini perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja, meskipun hal tersebut tidak mudah karena adanya beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut antara lain gaya kepemimpinan, fasilitas, dan lingkungan kerja. Hal ini mempunyai beberapa penelitian yang juga meneliti variabel tersebut, seperti Sedyaningsih (2014) dengan



hasil yang didapat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan..

## B. HASIL PEMBAHASAN

### 1. Uji asumsi klasik



Sumber : Output SPSS versi 22 data diolah penulis,2018

Dari grafik normal plot tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dalam penelitian ini berarti data berdistribusi normal.

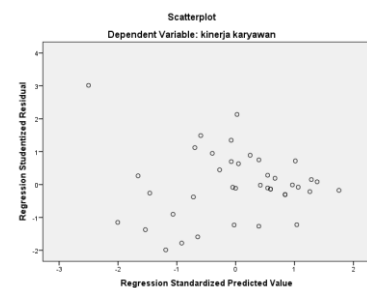
### 2. Uji Multikolineritas

Variabel	Colinierity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,543	1,843	Non Multikolineritas
Fasilitas Kerja (X2)	0,577	1,734	Non Multikolineritas
Lingkungan Kerja (X3)	0,647	1,546	Non Multikolineritas

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa VIF dari ketiga variabel independen adalah

memiliki VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka didalam penelitian ini dinyatakan model regresi linear berganda terbebas dari uji multikolineritas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikorelitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Output SPSS versi 24 data diolah penulis,2018

Dari gambar 4.3 gambar *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,567 <sup>a</sup>	,321	,265	2,720	1,625

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS versi 24 diolah, 2018 Berdasarkan Tabel [simki.unpkediri.ac.id](http://simki.unpkediri.ac.id)

4.9 dilakukan dengan menghitung nilai Durbin Watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika  $Du$  berada diantara nilai batas  $du$  dan  $4-du$  atau dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Du < Dw < 4 - Du$$

Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,625. Nilai DW lebih besar dari  $(du) = 1,456$  sehingga  $4-du = 4-1,456 = 2,544$ , yang menunjukkan  $1,456 < 1,625 < 2,544$ , model regresi tersebut sudah bebas dari masalah sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

### 5. Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12,708	6,502		1,954	,058
gaya kepemimpinan	,178	,176	,189	1,015	,317
fasilitas kerja	,134	,274	,088	,488	,629
lingkungan kerja	,444	,200	,379	2,218	,033

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22 data diolah, 2018

Untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai determinan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan model regresi linear berganda

(*multiple linear regression method*) yang dirumuskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda diperoleh dari uji analisis yaitu  $Y = 0,058 Y + 0,317X_1 + 0,629X_2 + 0,033X_3 + \epsilon$  persamaan regresi

### 6. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,567 <sup>a</sup>	,321	,265	2,720	1,625

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS versi 22 data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas terlihat bahwa ketiga variabel independent (gaya kepemimpinannya, fasilitas kerja, lingkungan kerja) diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,265 dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja sebesar 26,5 %.

### 7. Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error				
Gaya Kepemimpinan	,178	,176	,189	1,015	,317	Tidak signifikan
Fasilitas Kerja	,134	,274	,088	,488	,629	Tidak signifikan
Lingkungan Kerja	,444	,200	,379	2,218	,033	signifikan

Sumber: Output SPss versi 22 data diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,317 > 0,05$ , berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Artinya gaya kepemimpinan bukan determinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji t variabel pada fasilitas kerja  $0,629 > 0,05$ , yang berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Artinya fasilitas bukan determinan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hasil uji t pada lingkungan kerja  $0,033 < 0,05$ , artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  $H_0$  di tolak  $H_a$  di terima. Artinya lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja.

### 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126,016	3	42,005	5,677	,003 <sup>b</sup>
Residual	266,384	36	7,400		

Total	392,400	40			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Sumber: *Output* SPSS versi 22 data diolah penulis, 2018

Berdasarkan hasil uji *F* diperoleh nilai yang signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yatu bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja.

## A. Pembahasan

### 1. Gaya kepemimpinan bukan merupakan determinan kinerja karyawan

Hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan karyawan sebesar  $0,317 > 0,05$ .  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Fasilitas kerja bukan merupakan kinerja karyawan

Hasil uji t pada variabel fasilitas kerja sebesar  $0,629 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak,

berarti tidak ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Lingkungan kerja merupakan determinan terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,033 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien regresi insentif sebesar 0,444 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin baik lingkungan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **4. Determinan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh nilai signifikan  $0,003 < 0,005$ , maka disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti peningkatan variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Arafah, dkk. 2014. *Penerapan Visual Merchandising Sebagai Alat Komunikasi*
- Adi, B. W, 2015. *Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anam, R. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. *Jurnal Of Manajemen, (Online), Vol 06 No 4*. Tersedia
- Faisal A. 2005. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima. Malang : Penerbitan Universitas Muhammadiyah
- Mangkunegara A.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Chusway, B. 2002. *Human Resource Mnajemen*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Cardoso G.F. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Dharma, 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Fathoni H.H. 2016. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyu Manik Semarang*. *Jurnal Of Management, (Online), Vol 02 No 02*. Tersedia
- Frengki B. 2016. *Analisis Gaya Kepemimpinan, kepuasan, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4. No 3. 2016: 319-334
- George R.T. *Prinsip-prinsip Mnajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006. *Pemasaran Produk Wakai Shoes Store di Tanjung Plaza Surabaya*
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/413/400>. Diunduh 21 Mei 2018
- Handoko T. H. 2001 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hadari N. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lupiyoadi, H. 2006. *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Mega, W. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Equal Employment Opportunity Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT BPR Artha Puspa*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Jakarta. Tersedia <https://www.google.co.id/search?q=jurnal+mega+dan+riski+wibowo+BPR&oq=jurnal+mega+dan+riski+wibowo+BPR&aqs=chrome..69i57j26648j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. Diunduh 24 Mei 2018
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE-Jogjakarta
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit Badan Penerbit IPWI*, Jakarta
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi delapan, Prenhallindo, Jakarta.
- Santoso G. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Cetakan Pertama, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sedianingsih.R.C 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Sukses Eratama Tanggerang*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif, (Online), Vol 01 No 1*. Tersedia

<http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBM>  
[E/article/download/26/26](http://pasca.ut.ac.id/journal/index.php/JBM/article/download/26/26). Diunduh  
25 Mei 2018

Sanusi, A, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Keempat*. Jakarta:Salemba Empat

Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung.Alfabeta.

Sudarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju

———. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama

Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta : Penerbit Salemba empat

Sutermeister.R.A 2001. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book.Co.

Tampi. 2014. *Pengaruh Motivasi Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Bank Negara Indonesia, TB Journal “Acta Diurna” Volume III*. Diakte tanggal 10 Desember 2015

Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks.