

Pengaruh Lingkungan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

M.Ramli Sahur¹, Asma Ibrahim², Nurdaliah³

^{1,2,3}STIE Yapman Majene, Indonesia

¹asmazyadibrahim@gmail.com, ²ramli.yapman@gmail.com, ³nurdaliah@gmail.com

Abstract

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*). dalam hal peningkatan kinerja tidak terlepas dari lingkungan dan fasilitas itu sendiri yang mendukung akan menimbulkan keinginan Pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai yang manajemen organisasi instruksikan. Namun pada kenyataannya lingkungan kerja yang mendukung mulai dari sarana prasarana kantor seperti tempat kerja dan fasilitas kerja yang sudah memadai tidak berbanding lurus dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai tidak meningkat bahkan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan Lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih dominan. Meskipun Fasilitas Kerja juga mempengaruhi Kinerja, hubungan ini lebih kompleks, bergantung pada bagaimana lingkungan kerja itu sendiri yang dapat membawa energi positif dalam kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan antara lingkungan dan fasilitas kerja untuk menjaga fokus dalam bekerja. Studi ini menyarankan bahwa institusi atau kantor perlu merancang memperhatikan lingkungan serta fasilitas kerja, hal ini penting untuk meningkatkan kualitas kinerja kerja pegawai dampak positif pada kualitas hasil kerja di instansi terkait di tingkat nasional.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya

faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kinerja aparat pemerintah pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, *orientasi* tujuan dan *locus of control*. Adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, Lingkungan kerja, fasilitas kerja dan budaya. Menurut Mahmudi (2005:21), Kinerja aparat pemerintah yaitu : a) Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, Kemampuan, Kepercayaan Diri, Motivasi dan Komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. b) Faktor Kepemimpinan, meliputi : Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader. c) Faktor team, meliputi : Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim. d) Faktor sistem, meliputi : Sistem Kerja, Fasilitas kerja, atau Infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah salah satunya faktor Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja adalah salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam bekerja, Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja Pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab Pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya Produktivitas kerja. Selain Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, pengaruh Fasilitas Kerja juga bisa menjadi salah satu penyebab menurunnya atau meningkatnya Kinerja Pegawai. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata Fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “ *faciliteit* ” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat. Kinerja Pegawai sangat berpengaruh pada situasi lingkungan yang kondusif serta di dukung dengan fasilitas kantor yang layak dengan lingkungan kondisi yang seperti itu tentunya pegawai akan lebih bisa bekerja dengan dengan baik, sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi pemerintahan yang diinginkan. Menurut Pattanayak (2002 : 14) Fasilitas kerja Pegawai didorong Lingkungan Kerja. Maksudnya Lingkungan Kerja yang mendukung akan menimbulkan keinginan Pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai yang manajemen organisasi instruksikan. Namun pada kenyataannya lingkungan kerja yang mendukung mulai dari sarana prasarana kantor seperti tempat kerja dan fasilitas kerja yang sudah memadai tidak berbanding lurus dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai tidak meningkat bahkan menurun.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistic (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif

tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Dalam penelitian ini, Populasi yang dimaksud oleh peneliti adalah seluruh pegawai pada kantor kecamatan sendana kabupaten majene yaitu sebanyak 32 Orang. Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada instansi tertentu. Sugiyono (2013). Dalam penentuan jumlah sampel menurut Suharsimi Arikunto jika subyeknya <100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

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

Y = Variabel dependent (Kinerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (Lingkungan Kerja, Fasilitas)

e = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, (Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: Ho: Variabel-variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Ha: Variabel-variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Fasilitas kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Kinerja Pegawai) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.611	3.689		4.232	.000
	Lingkungan Kerja	.327	.102	.536	3,211	.003
	Fasilitas Kerja	.001	.142	.001	.005	.996

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar **15,611**; artinya jika Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja nilainya adalah 0 atau konstan, maka Kinerja sebesar **15,611**.

- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,327; artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,327. Koefisien bernilai positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja, maka semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja maka Kinerja yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- c. Koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0.001 artinya jika Fasilitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.001. Koefisien bernilai positif antara Fasilitas Kerja dengan Kinerja, maka semakin tinggi Desain Fasilitas Kerja maka Kinerja akan semakin tinggi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 3.211 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja(Y).

Variabel Fasilitas Kerja (X_2)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 0,005 dengan tingkat signifikansi 0,02 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)

3. Uji Parsial (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja. Apabila analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 27,896 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\alpha < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas kerja (X_2) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

4. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kecamatan Sendana. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.239	1.649

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

Dari hasil analisis diatas pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.288. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam menerangkan variabel Kinerja. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 64,5% terhadap variabel Kinerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja. Kedua variabel bebas menunjukkan hubungan yang signifikan dan bersifat positif artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_1 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu :

$$Y = 6,557 + 0,480X_1 \dots\dots\dots \text{Persamaan (1)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_1 (Lingkungan Kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 3,211. Jika nilai X_1 (Lingkungan Kerja) naik sebesar satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,480 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Lingkungan Kerja yang dilakukan, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $0,02 < (\alpha) = 0,05$. Hasil dari analisis regresi X_2 terhadap Y juga dapat diperoleh suatu persamaan regresi satu prediktor yaitu

$$Y = 6,442 + 0,376 X_2 \dots\dots\dots \text{Persamaan (2)}$$

Persamaan tersebut dapat diartikan, jika nilai X_2 (Fasilitas Kerja Kerja) adalah sebesar nol, maka nilai Y (Kinerja) adalah sebesar 0,005. Jika nilai X_2 (Fasilitas Kerja) naik sebesar

satu satuan maka nilai Y (Kinerja) juga akan naik sebesar 0,376 satuan. Hal ini berarti semakin tinggi Fasilitas Kerja, maka akan semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Kinerja pada SMP Negeri 1 Tinambung.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja dengan nilai sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan Nilai koefisien determinasi antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) yaitu melalui (adjusted R^2) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh sebesar 64,5%. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada SMP Negeri 1 tinambung.

Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi berada dibawah angka 0,05.
2. Variabel kedua dalam penelitian ini yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil analisis melalui uji statistik parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana.
3. Variabel Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja dibandingkan Lingkungan Kerja. hal ini dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} Lingkungan Kerja $3,221 >$ dari t_{hitung} Fasilitas kerja sebesar 0,005 pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sendana.

REFERENSI

- (1) Andrew, Dessler (2009), Manajemen sumber daya manusia, ED 10, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- (2) Ahmad hasan, (2003). Organisasi : perilaku, struktur dan proses. Jakarta : Erlangga.
- (3) Dahrus saman (2000), Pengaruh Keahlian dan desain pada kantor PMD lunuk linggau : STIE YPL
- (4) Edi handrik dan Jasmine laurent (2011), Manajemen dasar, pengertian dan masalah, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- (5) Eliyanto dan Udik Budi Wiowo (2010), Pengaruh Jenjang Pendidikan, pelatihan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Pegawai Jurnal: Kebumen.
- (6) Edi sutrisno (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Karya.
- (7) Fitria dan Finadiaul (2010), Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Pegawai Tulungagung:
- (8) Gary, Dessler. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 10, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks
- (9) Ghozali. (2009). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- (10) Gibson, (2003). Organisasi : Perilaku, struktur dan proses. Jakarta: Erlangga
- (11) Hadi dan Sutrisna (2010), Analisis Regresi, Yogyakarta: Andi Offset.
- (12) Hasibuan, Malayu S.P. (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN
- (13) Hasibuan, Malayu S. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- (14) Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- (15) Husnan (2010), Pengantar Pendidikan, Bandung: Alfabeta.
- (16) Kunandar (2010), Pegawai Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan, Jakarta: Rajawali Pers.
- (17) Nurdin dan Syafruddin (2009), Pegawai profesional dan Implementasi Kurikulum jakarta: Gresik.
- (18) Prabu Mangkunegara A. Anwar (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia, bandung: cahaya Pustaka.
- (19) Sedarmayanti (2009), Sumber Daya Manusia dan Kinerja kerja, Bandung: Mandar maju.
- (20) Sugiono (2009), Manajemen Sumber daya Manusia, Malang: Rineka Cipta