

**STIE BINA KARYA
PROGRAM STRATA I
JURUSAN MANAJEMEN
TEBING TINGGI**

**PENGARUH FASILITAS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ISTANA MOBIL**

SKRIPSI

OLEH

DEWI YANTI LUMBANTORUAN

20110247

MARISSA DESIANI MUTIARA PUTRI SARAGIH

20110050

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**



ABSTRAK

PENGARUH FASILITAS KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ISTANA MOBIL

Dewi Yanti Lumbantoruan

Marissa Desiani Mutiara Putri Saragih

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

dewiyanti61@gmail.com

Dosen Pembimbing I:

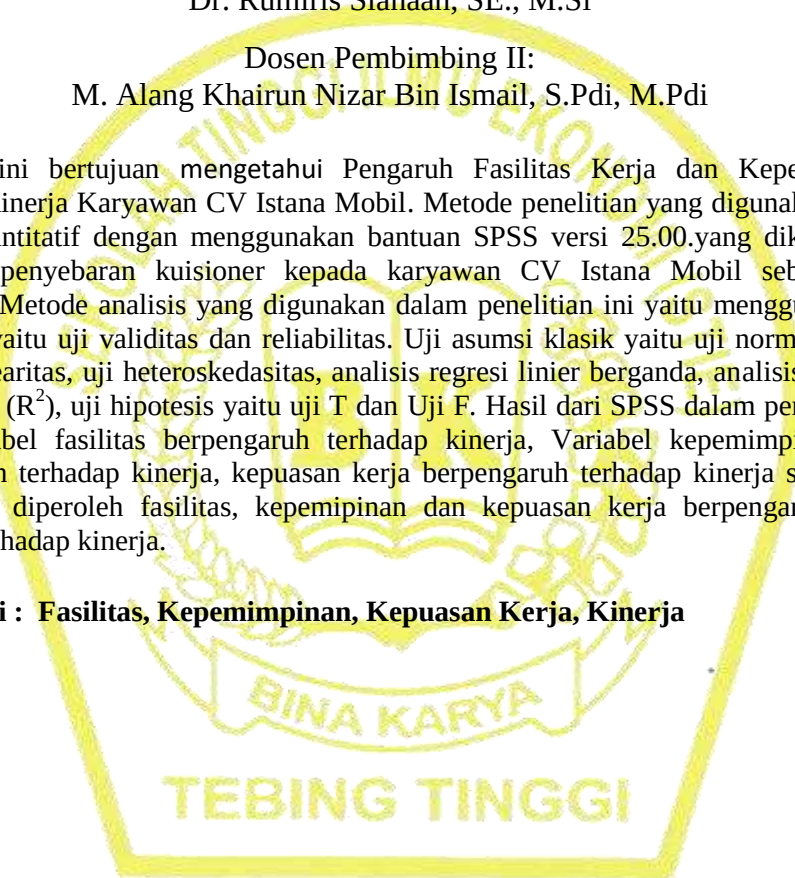
Dr. Rumiris Siahaan, SE., M.Si

Dosen Pembimbing II:

M. Alang Khairun Nizar Bin Ismail, S.Pdi, M.Pdi

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV Istana Mobil. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan CV Istana Mobil sebanyak 97 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan Uji F. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu Variabel fasilitas berpengaruh terhadap kinerja, Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja selanjutnya pada uji F diperoleh fasilitas, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Fasilitas, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja



ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK FACILITIES, LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF CV. ISTANA MOBIL

Dewi Yanti Lumbantoruan
Marissa Desiani Mutiara Putri Saragih
Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
dewiyanti61@gmail.com

Supervisor I:
Dr. Rumiris Siahaan, SE., M.Si

Supervisor II:
M. Alang Khairun Nizar Bin Ismail, S.Pdi, M.Pdi

This study aims to determine the Influence of Work Facilities and Leadership on Employee Performance at CV Istana Mobil. The research method used is a quantitative method using the help of SPSS version 25.00. which was collected from the results of distributing questionnaires to CV Istana Mobil employees as many as 97 respondents. The analysis method used in this study is to use an instrument test, namely the validity and reliability test. The classical assumption test is the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis (R²), hypothesis test is the T test and F test. The results of SPSS in this study are that the facility variable affects performance, the leadership variable does not affect performance, job satisfaction affects performance, then in the F test it is obtained that facilities, leadership and job satisfaction have a simultaneous effect on performance.

Keywords: Facilities, Leadership, Job Satisfaction, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk dapat terus berkembang dan bertahan setiap perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang saat ini terjadi, baik dalam segi teknologi ataupun dalam bentuk manajemen kerja pada sebuah perusahaan. Pada internal perusahaan memiliki manajemen sumber daya manusia untuk mengontrol para pekerja atau pegawai. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan yang bergerak pada bidang jasa sangat memiliki peran yang sangat besar, dimana jasa yang dihasilkan merupakan hasil dari kinerja seorang pegawai.

CV. Istana Mobil merupakan salah satu perusahaan jasa perbaikan dan perawatan kendaraan di kota Tebing Tinggi, dalam pengoperasian perusahaannya CV. Istana Mobil memberikan berbagai jasa perbaikan dan perawatan kendaraan mulai dari *spooring*, *blancing*, *engine tune up* hingga *doorsmeer* dan lainnya. Dalam berbagai jenis pelayanan yang dapat diberikan kepada pelanggan, perusahaan harus memastikan bahwa hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan sudah maksimal sehingga pelanggan tidak merasa kecewa atas pelayanan jasa yang telah diberikan atau butuhkan seorang pelanggan. Dalam pelayanan jasa kinerja yang dihasilkan sangat menentukan kemajuan dan daya saing bagi

perusahaan. Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. Untuk menjaga stabilitas hasil kinerja para pegawainya setiap bulan CV. Istana Mobil melakukan evaluasi kinerja, berikut hasil evaluasi kerja dalam 3 bulan terakhir :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Istana Mobil Bulan Mei 2023 - Februari 2024

Bulan	Persentase Penilaian	
	Kehadiran	Pekerjaan Selesai Tepat Waktu
Mei 2023	100%	95%
Juni 2023	100%	97%
Juli 2023	100%	97%
Agustus 2023	100%	98%
September 2023	100%	98%
Oktober 2023	98%	95%
November 2023	98%	97%
Desember 2023	91%	89 %
Januari 2024	90%	87%
Februari 2024	93%	85%

Sumber : CV. Istana Mobil Tahun 2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan kelompok kriteria penilaian yang dilakukan oleh CV. Istana Mobil kepada karyawan. Kinerja karyawan diukur dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, selama bulan mei 2023 sampai dengan februari 2024 tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu mengalami fluktuasi namun pada bulan Februari pekerjaan selesai tepat waktu merupakan yang terendah hanya sebesar 85% dibandingkan dengan bulan lainnya. Hasil kinerja

yang mengalami fluktuasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya fasilitas kerja, kepemimpinan hingga pada kepuasan kerja.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asri et al., 2019) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Sofyandi, 2018) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Untuk mengetahui fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan, maka peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang karyawan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Fasilitas Kerja Pada Karyawan CV. Istana Mobil

Pertanyaan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah semua peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja ?	8 orang	22 orang
Apakah peralatan yang disediakan perusahaan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja ?	11 orang	19 orang

Sumber : Prasurvei, Tahun 2024

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang karyawan menjawab tidak setuju bahwa semua peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam bekerja dan sebanyak 17 orang menjawab tidak setuju bahwa peralatan yang disediakan perusahaan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Hasil prasurvei menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan dalam berkerja belum sesuai dan tidak memberikan

kemudahan pada karyawan. Sehingga fasilitas kerja yang diterima belum dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah kepemimpinan, dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusdi, 2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Judge, 2016) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Untuk mengetahui kepemimpinan yang dijalankan pada CV Istana Mobil, maka peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Prasurvei Kepemimpinan Pada Karyawan CV. Istana Mobil

Pertanyaan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah ?	26 orang	4 orang
Apakah pimpinan berkoordinasi dengan karyawan sebelum mengambil keputusan?	15 orang	15 orang

Sumber : Prasurvei, Tahun 2024

Dari hasil prasurvei yang dilakukan, sebanyak 26 orang menyatakan ya bahwa pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah dan sebanyak 15 orang menyatakan ya bahwa pimpinan berkoordinasi dengan pegawai sebelum mengambil keputusan. Dapat disimpulkan kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan sangat baik sehingga dapat memungkinkan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai penelitian yang dilakukan oleh (Yusdi, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asri et al., 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat terbangun dengan kesesuaian antara kompensasi yang diterima dengan fasilitas dan rekan kerja yang dimiliki. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan maka peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja Pada Karyawan CV. Istana Mobil

Pertanyaan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Apakah anda menerima pekerjaan sesuai dengan keahlian yang anda miliki ?	11 orang	19 orang
Apakah anda menerima upah sesuai dengan tanggung jawab dan diterima tepat waktu ?	12 orang	18 orang

Sumber : Prasurvei, Tahun 2024

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.4 menunjukkan sebanyak 19 orang menjawab tidak setuju bahwa menerima pekerjaan sesuai dengan keahlian yang anda miliki. Selanjutnya sebanyak 18 orang menjawab tidak setuju bahwa menerima upah sesuai dengan tanggung jawab dan diterima tepat waktu. Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa karyawan menerima pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan menerima upah tidak sesuai

dengan tanggung jawab dan diterima tidak tepat waktu. Sehingga hal tersebut menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan uraian teori, latar belakang masalah dan hasil prsurvei yang dilakukan oleh penulis pada CV. Istana Mobil, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada CV. Istana Mobil Kota Tebing Tinggi, sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Istana Mobil”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil ?
4. Apakah Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengalaman dan wawasan bagi peneliti dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dan mampu menjadi pembelajaran bagi peneliti dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

2. Bagi CV. Istana Mobil

Dapat menjadi dasar pertimbangan bagi para perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan dalam fasilitas kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja hingga metode penilaian kerja yang akan diberikan kepada karyawan.

3. Bagi STIE Bina Karya

Untuk menambah pengalaman didalam mempraktekkan ilmu ekonomi yang dalam pengetahuan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan

melatih mahasiswa dapat menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dijadikan dasar pengambilan keputusan serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis Hasil Penelitian
1	(Yusdi, 2020) Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Link : http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/4130	Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan Variabel : X1 : Fasilitas X2 : Kepemimpinan Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS Hasil penelitian : Hasil penelitian 1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Ada pengaruh signifikan fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.
2	(Prawira, 2020) Jurnal Maneggio Link : https://jurnal.umsu.ac.id/	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Alat Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS

	index.php/MANEGGIO/article/view/4681	Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan X3 : Fasilitas Kerja Y : Kepuasan Kerja	Hasil penelitian : 1. Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan
3	(Rizki, 2021) Jurnal Relevansi Link : http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/48	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan Variabel : X : Fasilitas Kerja Y : Kinerja Pegawai	Alat Analisis Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan SPSS Hasil penelitian : 1. Fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.
4	(Asri et al., 2019) YUME <i>Journal Of Management</i> Link : https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/382	Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar Variabel : X1 : Kompensasi X2 : Fasilitas Kerja X3 : Kepemimpinan Y : Kinerja Z : Kepuasan Kerja	Alat Analisis Analisis Jalur dengan menggunakan SPSS Hasil penelitian : 1. Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3. Hasil uji mediasi pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	(Siahaan et al., 2022) <i>International Journal of Social Science, Educational,</i>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hevea Indonesia Bekerja Dengan Disiplin Kerja	Alat Analisis : Analisis Jalur dengan menggunakan SPSS

<i>Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)</i> Link : https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2030	Sebagai Variabel Intervening Variabel : X : Gaya Kepemimpinan Z : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	a. Hipotesis pertama diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). b. Hipotesis kedua ditolak, artinya gaya kepemimpinan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 1. Hipotesis ketiga diterima, artinya disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
---	---	--

Sumber : diolah penulis tahun 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, dimana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

(Simamora, 2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota

organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2015) mengemukakan bahwa *“Human resources management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”*.

(Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat).

Menurut (Kasmir, 2014), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selain itu menurut (Edy, 2016), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan,

pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) , maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

b. Tujuan Manajemen Sumber Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Zainal, 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).

8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- 3) Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 6) Pengembangan Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10) Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja

adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2014) menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut (Wibowo, 2014) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja, diantaranya:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan

Balik Antara tujuan, standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

3. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung. Menurut (Sofyandi, 2018) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Jogiyanto, 2015) Fasilitas adalah

segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Menurut (Tjiptono, 2014) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen.

Dari berbagai pandangan para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas merupakan segala sesuatu yang mempermudah konsumen ataupun karyawan dalam memperoleh dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut (Jogiyanto, 2015) karakteristik fasilitas kerja dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- 2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

c. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut (Sofyandi, 2018) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatan
yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2) Prasarana
yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan
yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Ruang kesehatan
Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.

5) Bangunan

yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. (Moekijat, 2016) memandang bahwa *leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. sedangkan (Judge, 2016) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut (Herujito, 2016) mengartikan kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Kepemimpinan

mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan Instansi dengan cara yang lebih masuk akal.

b. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) ada beberapa jenis kepemimpinan yang antara lain adalah :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu mengganti system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan bawahan tidak diikuti sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila didalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan realitas dan partisipasi para bawahan, pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin dengan cara partisipatif akan mendorong kemampuan

bawahan dalam hal mengambil keputusan, dengan demikian pemimpin selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

4) Kepemimpinan Situasional

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang di observasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota dan pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Menurut kepemimpinan situasional tidak ada satupun cara terbaik untuk mempengaruhi orang lain. kepemimpinan yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan pada orang yang akan dipengaruhi.

c. Indikator kepemimpinan

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin melainkan harus memiliki kekuatan dan semangat untuk mengubah sikap

sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan pemimpin. Menurut (Judge, 2015) indikator kepemimpinan :

1) Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas.

2) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima.

3) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas.

4) Kualitas

Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang.

5) Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2017), kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis..

Menurut (Nuraini, 2016), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah sikap emosional yang menunjukkan rasa senang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan olehnya. Dengan kata lain menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Nuraini, 2016), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Ketenangan bekerja

Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

5) Penghargaan hasil kerja

Karyawan menginginkan agar hasil karyawannya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Menurut (Priansa, 2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2) Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4) Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

5) Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

6) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

1) Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

3) Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.

4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja

- a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Pengawas

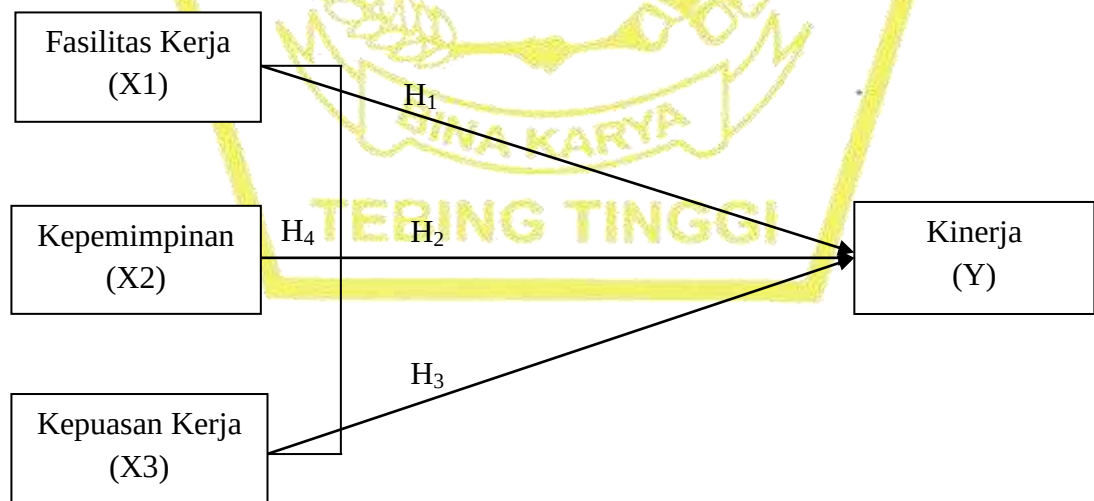
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

4) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir STIE Bina Karya, Tahun 2024

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja

Hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja karyawan adalah bahwa fasilitas kerja yang baik dapat berdampak positif pada tingkat produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Fasilitas kerja yang mencakup infrastruktur yang memadai, peralatan modern, lingkungan kerja yang nyaman, dan keamanan yang terjamin dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja secara efisien dan efektif. Karyawan yang memiliki akses ke fasilitas yang memadai cenderung lebih fokus pada tugas-tugas mereka tanpa terganggu oleh masalah infrastruktur atau alat kerja yang tidak berfungsi dengan baik. Kondisi kerja yang baik juga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada tingkat motivasi dan semangat kerja mereka.

2. Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja

Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan, keterampilan komunikasi, kemampuan menginspirasi, dan kemampuan untuk mengelola tim secara efektif adalah faktor-faktor yang dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, menyediakan dukungan, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan. Hal ini dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang tujuan organisasi serta bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberdayakan

karyawan untuk berkembang cenderung memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja tim.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja sangat erat, di mana karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang membuat karyawan lebih antusias dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, karyawan yang merasa puas cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan mental yang lebih baik, yang pada akhirnya mendukung kinerja yang optimal. Kepuasan kerja juga berkontribusi pada loyalitas karyawan, mengurangi tingkat absensi dan turnover, sehingga meningkatkan stabilitas dan efisiensi operasional. Oleh karena itu, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

4. Hubungan Fasilitas Kerja Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

Fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja merupakan elemen kunci yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai memastikan karyawan memiliki sumber daya dan lingkungan yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja. Kepemimpinan yang baik memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang diperlukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kombinasi fasilitas yang baik

dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta meningkatkan produktivitas. Interaksi positif antara fasilitas kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja menciptakan sinergi yang mendukung peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil
4. Fasilitas Kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai CV. Istana Mobil



BAB-III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (D Sugiyono, 2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Menurut (D Sugiyono, 2018) penelitian pengembangan adalah merupakan pengulangan kembali penelitian penambahan variabel baru dan melakukan perubahan objek penelitian. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Yusdi, 2020) dengan judul Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan, dengan perubahan objek penelitian menjadi CV. Istana Mobil untuk menghindari plagiasi. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu objek penelitian terdahulu dilakukan pada BKKBN Medan, sedangkan penelitian yang dilakukan saat ini pada CV. Istana Mobil Tebing Tinggi. Selanjutnya pengembangan yang dilakukan berupa penambahan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah CV. Istana Mobil, yang beralamat di jalan Sisingamanga Raja No. 40 Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Periode yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Februari Tahun 2024 sampai dengan bulan Juni Tahun 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (D Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Istana Mobil Kota Tebing Tinggi yaitu sebanyak 98 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Arikunto, 2017) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut (Arikunto, 2017), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Istana Mobil Kota Tebing Tinggi yaitu sebanyak 98 orang.

3. Teknik *Samplings*

Adapun sampel diambil menggunakan sampel jenuh, dimana sampel yang diambil merupakan seluruh populasi sebanyak 98 orang pegawai CV. Istana Mobil Kota Tebing Tinggi.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut (D Sugiyono, 2018) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu seluruh karyawan CV. Istana Mobil Kota Tebing Tinggi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (D Sugiyono, 2018) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (D Sugiyono, 2018)

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Fasilitas Kerja (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) sebagai variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian cara mengerjakan. (Wibowo, 2014)	1) Tujuan 2) Standar 3) Umpan 4) Alata atau Sarana 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang (Wibowo, 2014)	Skala Likert
Fasilitas Kerja (X₁)	Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. (Sofyandi, 2018)	1) Mesin dan peralatan 2) Prasarana 3) Perlengkapan 4) Ruang kesehatan 5) Bangunan (Sofyandi, 2018)	Skala Likert

Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Judge, 2015)	1. Perilaku 2. Komunikasi 3. Kemampuan 4. Kualitas 5. Pengembangan Diri (Judge, 2015)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Afandi, 2018)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja (Afandi, 2018)	Skala Likert

Sumber : diolah peneliti , 2024

H. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ukur melakukan tugas untuk mencapai sasaran.

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{table}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

- 1) Jika r_{Alpha} positif dan lebih besar dari r_{table} maka pertanyaan tersebut reliable.
- 2) Jika r_{Alpha} negative dan lebih kecil dari r_{table} maka pertanyaan tersebut tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokidastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut (Ghozali, 2016) sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016) “ Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain ”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara

nilai prediksi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2016) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- 1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas,
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh anantara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Fasilitas Kerja
- X₂ = Kepemimpinan
- X₃ = Kepuasan Kerja
- b = Koefisien regresi variabel
- ε = Variabel pengganggu (*residual error*)

4. Koefisien Determinasi (R²)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi

maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut (D Sugiyono, 2018), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: H_0 diterima jika nilai hitung statistik uji (t_{hitung}) berada di daerah penerimaan H_0 , dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$

2. Uji F

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F . Menurut Sugiyono, (2019) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan $(n-k-1)$. Untuk uji F , kriteria yang dipakai adalah:

- 1) Hipotesis diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Hipotesis ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar*. YUME: Journal of Management, 2(1).
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasni, P., Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, 1(1), 27–35.
- Herujito. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Grasindo, Jakarta.
- Jogiyanto, H. (2015). *Analisis dan Desain Sistem Informasi (Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis)*. Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kasmir. (2014). *Manajemen Keuangan Perbankan*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Nuraini, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*. Agnini, Bandung.
- Prawira, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister

Manajemen, 3(1), 28–40.

Priansa, S. dan D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Rizki, M. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan*. Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 9–15.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY, Yogyakarta.

Siahaan, R., Etri Jayanti, S., & Margareth Sagala, Y. (2022). Effect Of Leadership Style On Employee Performance At Pt. Hevea Indonesia Works With Work Discipline As Intervening Variable. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET), 1(6 SE-Articles), 287–296. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i6.31>

Smith. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, Dr. (2019). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan ke-30)*. CV Alfabeta, Bandung.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Terry, G. R. dan L. W. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu*. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, Penelitian)*. Andi, Yogyakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Rajawali Pers, Jakarta.

Yusdi, N. A. (2020). *Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan*. UMSU.

Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok.