

**PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR PLN RAYON TOILI KABUPATEN BANGGAI**

Oleh:

Y E T I

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Luwuk Banggai,
Alamat : Kelurahan Hanga-Hanga Permai.
email : yeti.maharani00@gmail.com
No. 085395487389

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai yang berjumlah 21 orang karyawan tetap sehingga untuk menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Karena jumlah keseluruhan karyawan di Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 21 responden dari populasi yang ada. Berdasarkan dari Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Faktor sumber daya manusia memegang peran yang paling penting dan utama dalam proses produksi karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia.

Saat ini rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) masih terlihat jelas pada kinerja dari setiap karyawan di negara ini, sehingga masalah sumber daya manusia ini menjadi aspek pemecahan masalah baik di tingkatan individu maupun kelompok. Tidaklah heran mengapa rendahnya kualitas sumber daya manusia ini dicari pemecahan masalahnya karena dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia tidak akan menjadi baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia jelas akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Tersedianya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Moekijat (2006) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Buchari (2007) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Bary (2006) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya nada organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang penyediaan, pengadaan dan penyaluran tenaga listrik terhadap masyarakat atau pelanggan. Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai bagian dari pelayanan listrik khusus di Kecamatan Toili. Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai, yang bekerja untuk pelayanan kepada masyarakat sudah seharusnya memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang demikian, para karyawannya wajib dan harus efektif mungkin dalam menjalankan pekerjaannya. Namun sayang pada prakteknya, sering kali ditemukan ada beberapa karyawan yang tidak berkerja efektif sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai, beberapa permasalahan fasilitas kerja dari para karyawan yaitu fasilitas ruang

pelayanan pembayaran listrik yang terlalu sempit, minimnya sarana tempat arsip kantor sehingga penataan arsip di bagian pelayanan pelanggan kurang rapi, fasilitas kerja pada berupa alat kelengkapan instalasi listrik masih belum lengkap, sehingga para karyawan terpaksa membeli alat sendiri yang di gunakan sehari-hari dalam melakukan perbaikan listrik dan mobil operasional yang di miliki sudah sering rusak sehingga mengganggu proses pelayanan.

Oleh karena itu melihat dari permasalahan diatas serta mengingat begitu besar fasilitas kerja yang memberikan dampak positif dan negatif kepada karyawan kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga penulis ingin mengetahui seberapa besar fasilitas kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mengambil judul "*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai*".

B. Tinjauan Pustaka

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008), "fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi".

Menurut Simamora (2006), fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Menurut Djoyowiriono (2008), sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi kondisi gedung dan kantor dan peralatan dan perlengkapan kantor.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, dapat dilihat bahwa faktor fasilitas kerja yang lengkap merupakan hal yang penting dan memiliki keterkaitan yang erat dengan efektivitas kerja karyawan. Maka apabila perpaduan antara keduanya dapat terpenuhi dengan baik nantinya diharapkan dapat menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dalam rangka meningkatkan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2009), bahwa kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2011) faktor mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), kemudian Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai.

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli Tahun 2018.

B. Populasi dan Sampel

Yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai yang berjumlah 21 orang karyawan tetap. Untuk menentukan jumlah sampel disini penulis menggunakan teknik *sampel jenuh*, yaitu penentuan sampel dimana semua anggota populasi di jadikan sampel (Sugiyono, 2010). Karena jumlah keseluruhan karyawan di Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai kurang dari 100 orang maka sampel di ambil 21 responden dari populasi yang ada.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
 - b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka.
2. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a. Data Primer, yaitu data yang bersumber atau diperoleh dari hasil observasi dan wawancara langsung dengan Pimpinan PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai dan beberapa orang karyawan.
 - b. Data sekunder, yaitu data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis, serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai.

D. Definisi Operasional

1. Fasilitas Kerja (X)

Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Indikator yang ada didalam variabel fasilitas kerja adalah kondisi gedung/kantor dan peralatan dan perlengkapan kantor.

2. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

E. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Jika instrumen itu valid, maka kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, jika nilai koefisien r hitung $>$ r tabel (Sugiyono: 2010).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ dari 0,60. (Situmorang *et al.* 2012).

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear sederhana, maka model yang dipergunakan adalah Regresi Linier sederhana, yang dirumuskan sebagai berikut $Y = \alpha + \beta X + e$,..... (Ghozali Imam, 2007).

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Fasilitas Kerja

α = intersep/nilai konstan

β = Koefisien regresi untuk variabel X

e = *error terms* / Kesalahan Peramalan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pearson Correlation	Ket
1.	Fasilitas Kerja (X) :		
	- P1	0,794	Valid
	- P2	0,306	Valid
	- P3	0,729	Valid
	- P4	0,729	Valid
- P5	0,579	Valid	
2.	Kinerja Karyawan (Y) :		
	- P1	0,650	Valid
	- P2	0,451	Valid
	- P3	0,520	Valid
	- P4	0,337	Valid
- P5	0,495	Valid	

Sumber : Data Olahan Statistik, 2018

Pada Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1.	Fasilitas Kerja (X) :		
	- P1	0,663	Realibel
	- P2	0,667	Realibel
	- P3	0,678	Realibel
	- P4	0,712	Realibel
- P5	0,750	Realibel	
2.	Kinerja Karyawan (Y) :		
	- P1	0,849	Realibel
	- P2	0,679	Realibel
	- P3	0,611	Realibel
	- P4	0,681	Realibel
- P5	0,681	Realibel	

Sumber : Data Olahan Statistik, 2018

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga

untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Pengujian Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana, dalam hal ini adalah pengaruh fasilitas kerja (X) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja karyawan dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita dapat menghitung bentuk regresinya melalui metode analisis regresi. Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	2.248	.788			2.854	.010
1 Fasilitas Kerja	.470	.177		.519	2.648	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2018

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X) = 0,470 sedangkan konstant koefisien regresi sebesar 2,248 sehingga apabila dimasukan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi yaitu $Y = 2,248 + 0,470 X + e$.

Persamaan regresi linear sederhana tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji-t untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikan dari variabel koefisien regresi.

3. Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

Untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k = 21 - 1 = 20$ maka diperoleh t-tabel = 2,080.

Untuk menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu fasilitas kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Fasilitas kerja merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,470 yang

berarti bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 47 %, dengan kata lain jika fasilitas kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 47% dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,648 > t\text{-tabel} = 2,080$, dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis terbukti. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Pengaruh Dari Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai.**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung : t-tabel
Fasilitas Kerja (X)	0,470	2,648 > 2,080

Sumber : Hasil Olahan Data Statistik, 2018

B. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai. Hal ini dapat di lihat pada pembahasan dibawah ini :

Hasil ini menjawab permasalahan yang terjadi kaitannya dengan fasilitas kerja yang terjadi pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai seperti fasilitas ruang pelayanan pembayaran listrik yang terlalu sempit, minimnya sarana tempat arsip kantor sehingga penataan arsip di bagian pelayanan pelanggan kurang rapi, fasilitas kerja pada berupa alat kelengkapan instalasi listrik masih belum lengkap, sehingga para karyawan terpaksa membeli alat sendiri yang di gunakan sehari-hari dalam melakukan perbaikan listrik dan Mobil operasional yang di miliki sudah sering rusak sehingga mengganggu proses pelayanan.

Hal ini perlu menjadi perhatian serius oleh Pimpinan PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai karena masalah kelengkapan sarana dan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang kurang efektif, efisien serta mendorong lambatnya peningkatan kualitas, yang seiring dengan standar kerja yang ada.

Oleh karena itu, Pimpinan PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai perlu menyediakan fasilitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan kantor, sehingga pekerjaan yang

dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini sesuai pendapat Simamora (2006), bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja ini merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung karyawan dalam bekerja.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,470 yang berarti bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 47 %, dengan kata lain jika fasilitas kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 47 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.
2. Hasil penelitian diperoleh nilai Uji-t yaitu $t\text{-hitung} = 2,648 > t\text{-tabel} = 2,080$, yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis terbukti.
3. Besarnya koefisien determinasi atau nilai Adjusted R Square sebesar 0,231, sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 23,1 %, ini berarti bahwa sebesar 23,1 % dari variabel bebas yaitu fasilitas kerja (X) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai.

B. Saran

1. Hendaknya pimpinan PLN Rayon Toili Kabupaten Banggai perlu menyediakan fasilitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan kantor, sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat berjalan dengan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Hendaknya kepada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mengkaji lagi tentang fasilitas kerja atau mengenai variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry, Cushway, (2006), *Human Resoure Management*. Jakarta. PT. Elex Media Kumputindo.
- Buchari, Zainun. (2007). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

Depdiknas, (2008), "*Kamus Besar Bahasa Indonesia*", Gramedia Pustaka Indonesia.

Djoyowiriono, Soengeng. (2008). *Manajemen Konstruksi*. Biro Penerbit KMTS FT UGM. Yogyakarta

Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Moekijat, (2006), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Surabaya

Sedarmayanti, (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, CV Mandar Maju, Bandung.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.

Sugiyono, (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Keempat. Penerbit CV. Alpha Beta. Bandung.

Suharsimi Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.