

PENGARUH IKLIM KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.ZAHRA KARYA LESTARI DI KABUPATEN BALANGAN

Taufik Rahman
opeixman@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung- Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526) 2022484

ABSTRAK

Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika iklim kerja dan fasilitas kerja karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS.

Hasil pengujian model menggunakan uji SPSS menunjukkan bahwa Iklim Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja, sedangkan Fasilitas kerja tidak berpengaruh pada Semangat Kerja. Sedangkan Besarnya Pengaruh kontribusi variabel Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 73,4%, dan sisanya sebesar 26,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya seperti Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata kunci : Iklim Kerja, Fasilitas Kerja, Semangat Kerja

=====

THE EFFECT OF WORK CLIMATE AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEES WORK SPIRIT AT PT. ZAHRA KARYA LESTARIIN BALANGAN DISTRICT

ABSTRACT

Employee morale in the company can be achieved if the work climate and work facilities of employees working in the organization progress or improve. To achieve the expected morale, the organization really needs to examine the factors that influence it.

The type of research used in this research is descriptive analysis with a quantitative approach and assisted by the SPSS program.

The results of model testing using the SPSS test show that the work climate has a significant effect on work morale, while work facilities have no effect on work morale. Meanwhile, the magnitude of the contribution of the variable work climate and work facilities on morale is 73.4%, and the remaining 26.6% is influenced by other variables, such as Leadership Style, Incentives, Work Environment, and others.

Keywords: Work Climate, Work Facilities, Work Spirit

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting dalam setiap kegiatan yang ada pada berbagai bidang

khususnya dalam kehidupan berorganisasi, semua tindakan yang diambil dalam setiap tindakan dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota

perusahaan. Faktor sumber daya manusia yang potensial, hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan pada pola tugas dan fasilitas merupakan penentu ujung tombak pada mencapai tujuan perusahaan. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menciptakan kinerja yang optimal. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus mengerti potensi dan kualitas sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan dalam persaingan era globalisasi dan teknologi (Basir, 2007)).

Pada era globalisasi, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. Organisasi saat ini mengalami kelangkaan sumber daya yang berkualitas dan persaingan yang terus meningkat. Efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, dan organisasi yang berkembang memerlukan manajemen sumber daya manusia yang bisa dikembangkan pula (Robbins, 2001).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, sistem yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Persaingan antar organisasi semakin meningkat, dan dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia harus berkembang dengan baik (Robbins, 2006).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar betul akan nilai investasi karyawan sebagai suatu SDM. Dimana saat ini, mengumpulkan tenaga kerja yang baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi, dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Luthans, 2006).

Organisasi harus memiliki pemikiran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat dan tingkat teknologi yang semakin maju dengan pesat. Suatu organisasi dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Menciptakan sebuah iklim kerja yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan

persepsi anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan menurunnya semangat kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi dan mencapai tujuan organisasi sekaligus (Basir, 2007).

Semangat kerja karyawan dalam perusahaan dapat diraih jika iklim kerja dari karyawan yang bekerja dalam organisasi mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai semangat kerja yang diharapkan, maka organisasi sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya (Yuli, 2005). Perusahaan-perusahaan terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Salah satunya dengan menciptakan iklim kerja dan fasilitas kerja yang baik dan yang akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri (Church, 2005).

Iklim kerja dan fasilitas kerja jika di katakan baik karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, dalam jangka waktu yang lama kesesuaian iklim kerja tersebut dapat terlihat tetapi jika iklim kerja dan fasilitas kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, sehingga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Iklim kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu (Jhon, 2006).

Iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu pengaruh semangat kerja karyawan secara maksimal. Hal ini di sebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah

laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya (Reichers dan Schneider, 2010). Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan anggota lainnya mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan tercipta kinerja yang menurun dan semangat kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (Husnan, 2002).

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. Adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan (Sudarmo, 2001).

Semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/ jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja (Azwar, 2002). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2004). Pengertian semangat kerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, semangat kerja merupakan aktivitas manusia yang di dasari dengan keinginan individu/ kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kesediaan individu/ kelompok dalam kegiatan organisasi

untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan cepat. Semangat kerja yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber-sumber daya yang dimilikinya dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi produktivitas dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurun.

Adanya keyakinan yang dapat dipertimbangkan untuk menunjang semangat kerja karyawan yang mengenai proses produksi sebagai suatu sistem yang kompleks dapat diterapkan dan berlaku di masyarakat yang merupakan bagian-bagian saling berkaitan (seperti iklim, tenaga kerja, fasilitas dan organisasi) tidaklah penting dari dirinya namun dengan caranya terkoordinasi kedalam satu kesatuan yang terpadu (Nawawi, 2006). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja karyawan. Luthans (2006) mengatakan bahwa semangat kerja adalah (a) kepuasan dalam pekerjaan, (b) kebanggaan dalam kelompok, (c) kepuasan atas gaji dan kesempatan promosi. Bahkan ada definisi lain mengenai semangat kerja menurut Luthans (2006) yaitu para karyawan di motivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti bagi mereka. Pada tingkat perusahaan dengan pemberitaan awal instansi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran akan meninggikan kesadaran karyawan dan minatnya pada tingkat semangat kerja.

Memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya iklim kerja dan fasilitas kerja karyawan, perusahaan mengalami beberapa masalah, baik masalah internal maupun eksternal perusahaan. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang

menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kehormatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Fasilitas kerja yang tidak memadai dan iklim kerja buruk akan mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan dan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang terjadi di perusahaan tersebut (Robbins, 2001).

Dalam beberapa kondisi karyawan juga diminta untuk bekerja lebih dari jam normal kerja (lembur) untuk memenuhi target waktu yang sudah ditentukan dan menimbulkan kurangnya iklim kerja yang terjalin dikarenakan kesenjangan persepsi. Jika kesenjangan persepsi terjadi pada karyawan maka akan berimbas pada semangat kerja karyawan yang menurun dan akan berakibat terjadinya kerugian pada perusahaan. Atas dasar fenomena ini, maka peneliti bermaksud meneliti pengaruh iklim kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari.
2. Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari.
3. Apakah ada pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari.
4. Seberapa besar pengaruh Iklim Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Iklim Kerja

1. Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga

dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja. Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, dan sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua perusahaan tentu memiliki strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia. Iklim kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan.

Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan hanya akan tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan dalam bertindak. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan. Menurut Agustini (2010:1) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, Menurut sugiono dalam buku Agutini (2010: 2) menyatakan bahwa “Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat

menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”. Dari defenisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Berdasarkan penjelasan di atas, suatu iklim kerja dapat terbentuk dengan baik apabila memenuhi beberapa faktor. Menurut Agustini (2010:7) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

1. **Fleksibilitas**
Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.
2. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. **Standart**
Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
4. **Upah Kerja**
Umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh karyawan.
5. **Kejelasan**

Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.

6. Komitmen

Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

7. Struktur

Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

8. Dukungan

Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja.

9. Kepemimpinan

Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya

Kepemimpinan, Dengan adanya faktor-faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan iklim kerja yang baik yang dapat membentuk sikap karyawan di dalam perusahaan dan menciptakan tanggungjawab bagi seluruh aspek yang ada dalam perusahaan. Pengertian iklim kerja menyiratkan beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi terbentuknya iklim kerja. Dari faktor terbentuknya iklim kerja tersebut, muncul beberapa indikator iklim kerja yang mendukung pengertian iklim kerja tersebut.

3. Indikator Iklim Kerja

Menurut Sugiono (2008:162), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

2. Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

3. Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

4. Kejelasan tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

5. Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

6. Pertumbuhan kepribadian
Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.
7. Otonomi dan Fleksibilitas
yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

B. Fasilitas kerja

1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja 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 bias dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Menurut Moekijat (2001: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas

merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi,2006:150). Fasilitas kerja adalah 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. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Hartanto (2005: 501) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanent dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
- b. 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.

2. bentuk dari fasilitas kerja

Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002: 368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

1. Penyediaan kafetaria. Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
2. Perumahan Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota-kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaandapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.
3. Fasilitas pembelian Di sini perusahaan menyediakan “ toko perusahaan “ dimana para karyawandapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.
4. Fasilitas kesehatan Fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.
5. Penasehat keuangan Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya. f. Fasilitas pendidikan Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang

bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca.

3. Indikator fasilitas kerja

Menurut Sofyan (2004: 22)

Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor 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).
- d. Ruang kesehatan Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- e. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.
- f. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

C. Semangat kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2015:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan

terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan menyelesaikannya dengan lebih baik.

Pentingnya Semangat Kerja Dengan semangat kerja pekerjaan akan lebih cepat untuk di selesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Oleh karena itu sudah selayaknya apabila setiap perusahaan selalu berusaha supaya para karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi di harapkan semangat kerja akan meningkat. Karena itulah semangat kerja adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi (Nitisemito, 2015:159).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan untuk menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan suatu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sebagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tersebut akan terpelihara

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja

Untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja. Faktor-faktor yang berperan terhadap semangat kerja

karyawan adalah sebagai berikut (Tohardi, 2002:431) :

- a) Kebanggaan pekerja terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik.
- b) Sikap terhadap pemimpin, terjalannya kerjasama yang baik dalam sebuah perusahaan antara pemimpin dan atasan.
- c) Hasrat untuk maju, keinginan untuk lebih baik lagi dalam hal pekerjaan dan mampu menjadi yang terbaik dalam perusahaan.
- d) Perasaan telah dilakukan dengan baik, tidak ada pilih kasih dan mendapat perlakuan yang adil dari pimpinan terhadap semua karyawan serta tidak membandingkan antara karyawan satu dengan yang lain.
- e) Kemampuan untuk bekerjasama, terjalannya kerjasama yang baik antara pimpinan, rekan kerja dan saling membantu satu sama lain.
- f) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan, berani bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan dan tidak meninggalkan tanggung jawab sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan tempat bekerja.

Faktor yang berperan terhadap semangat kerja karyawan menggambarkan betapa heterogennya sifat manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan, hal ini dapat dikatakan bahwa seorang semua karyawan selalu menuntut perhatian dan pujian sehingga semangat dan motivasi bekerja stabil

3. Indikator Semangat Kerja

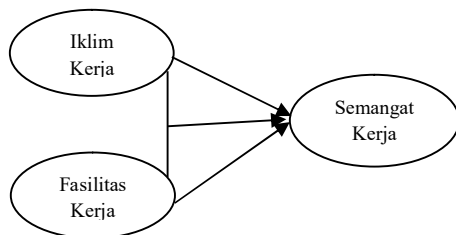
Menurut Nitisemito (2013:80) indikator semangat kerja sebagai berikut :

- a) Absensi atau kehadiran Absensi yaitu menentukan ketidak hadiran karyawan dalam tugas yang akan dilaksanakan, dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa di beri wewenang. Kategori yang diperhitungkan dalam

perusahaan adalah tidak ada pekerjaan atau cuti dalam pekerjaan.

- b) Kerjasama Kerjasama adalah sikap individu atau sekelompok untuk membantu terhadap orang lain, kerjasama yang dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama dan terjalinnya suatu hubungan yang baik terhadap sesama karyawan untuk saling membantu diantara rekan-rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugas dan adanya pelatihan-pelatihan dari berbagai perusahaan yang diikuti oleh beberapa karyawan untuk meningkatkan pengetahuan yang ada.
- c) Kepuasan kerja Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya oleh karena itu kepuasan kerja dinilai dari tingkat rasa puas seorang karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan sebuah pekerjaan.
- d) Disiplin Sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak, dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah ditegakkan.

D. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Model dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006: 12) yang

mengemukakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menguatkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Menurut Sugiyono (2015:2) mengemukakan bahwa metode penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

TEMUAN PENELITIAN

A. Hasil Uji Hepotisis

1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Iklim dan Fasilitas terhadap Semangat kerja dalam penelitian ini dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi yaitu dengan uji t. Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 *for windows* yang dapat dilihat pada Tabel 5.17 dapat diketahui nilai *probabilitas value* masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *probabilitas value* > 0.05 maka H_0 ditolak dan jika *probabilitas value* < 0,05 maka H_a diterima.

Tabel 5.17 Hasil uji Regresi Secara Parsial

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|----------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 18.892 | 4.702 | | 4.018 .000 |
| | Iklim | .431 | .042 | .825 | 10.360 .000 |
| | Fasilitas | -.206 | .071 | -.233 | -2.922 .006 |

a. Dependent Variable: Semangat

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel . Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $10,360 > 2,019$ (lebih besar) 0.05. Variabel Iklim berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja. Fasilitas berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Semangat kerja Hal ini dapat terlihat dari

nilai signifikan $-2,922 < 2,019$ diatas (lebih besar) 0.05. Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.892 + 0.431X_1 + -0.206 X_2 + e$$

Keterangan:

Nilai konstanta adalah 18.892 artinya apabila variabel Iklim kerja, Fasilitas Kerja bernilai nol (tidak ada) maka Semangat kerja akan bernilai sebesar sebesar 18.892

- a. Nilai koefisien Iklim adalah 0.431
- b. Nilai koefisien Fasilitas adalah -0.206

2. Hasil Uji Regresi berganda secara simultan(Uji F)

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F dapat dicaridengan melihat F hitung dari tabel Anova output SPSS versi 23for windows, selain itu jugamembandingkan hasil dari probabilitas value. Jika probabilitas value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan jika probabilitas value $> 0,05$ maka H_a diterima. berdasarkan tabel 5.18 dibawah ini terlihat bahwa:

Tabel. Hasil uji Regresi berganda secara simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | 516.776 | 2 | 258.388 | 58.844 | .000 ^b |
| Residual | 175.642 | 40 | 4.391 | | |
| Total | 692.419 | 42 | | | |

a. Dependent Variable: Semangat
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Iklim Kerja

Pada tabel 5.17hasil uji regresi dapat diketahui nilai dengan probabilitas value dalam penelitian ini adalah 58.844 yang berarti angka ini berada diatas 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja secara simultan (bersama) berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja.

3. Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel terhadap Semangat kerja pada perusahaan PT. Zahra Karya Lestari yang dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi ganda atau R^2 . Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengukuran dengan *adjusted R²*. Menurut Ghozali (2005:83),”oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti nilai R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model”. *Adjusted R²* pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam hal ini *adjusted R²* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat digunakan uji koefisien determinasi dari R^2 . Perhitungan regresi hasil olah data SPSS. 23 ditunjukkan pada Tabel 5.23. berikut ini:

Tabel. Hasil Pengujian Determinasi(R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .864 ^a | .746 | .734 | 2.09549 |

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Iklim Kerja
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pada hasil SPSS. 23 Tabel 5.23 Hasil pengujian determinasi, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,734 hal ini berarti 73,4% variabel Iklim dan Fasilitas berpengaruh terhadap variabel Semangat kerjasedangkan sisanya 26,6% (100% - 73,4%) yang mana merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Iklim (X_1) terhadap Semangat kerja Karyawan (Y).

Hasil uji regresi berganda membuktikan Iklim (X_1) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat kerja Karyawan. Besar pengaruhnya (intersep regresi) sebesar 0.431 atau 0,43,1% yang dapat diinterpretasikan variasi Semangat kerja Karyawan di tentukan sebesar 43,1% oleh variasi nilai Iklim. Adapun pengaruhnya besar terhadap Semangat kerja Karyawan dibandingkan besar pengaruh Fasilitas (X_2)

Koefisien B (intersep) regresi menunjukkan nilai positif (0,431) ini menunjukkan pola kausalitas antara Iklim Kerja dengan Semangat kerja Karyawan berbentuk positif, artinya jika Iklim Kerja tinggi maka Semangat kerja Karyawan juga akan tinggi, sebaliknya jika Iklim Kerja rendah, maka Semangat kerja Karyawan juga menurun.

2. Pengaruh Fasilitas (X_2) terhadap Semangat kerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi berganda membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Fasilitas terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari. pada PT. Zahra Karya Lestari.. Yang mana besar pengaruhnya tidak besar (intersep regresi) sebesar -0.206 atau -20,6% yang dapat diinterpretasikan variasi Semangat kerja Karyawan di tentukan sebesar -20,6% oleh variasi nilai Fasilitas.

Koefisien B (intersep) regresi menunjukkan nilai negatif (-0.206), ini menunjukkan pola kausalitas antara Fasilitas dengan Semangat kerja Karyawan berbentuk negatif, artinya jika Fasilitas karyawan tinggi maka Semangat kerja Karyawan juga akan tinggi, sebaliknya jika Fasilitas rendah, maka Semangat kerja Karyawan juga menurun.

3. Pengaruh secara simultan Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat kerja Karyawan

Hasil uji membuktikan terdapat

pengaruh signifikan secara simultan Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat kerja PT. Zahra Karya Lestari Paringin Kabupaten Balangan. Pengaruh simultan merupakan uji pengaruh seluruh variabel independen (X) secara bersama-sama atau serempak terhadap variabel dependen (Y). Pengaruh ini hanya ada pada regresi berganda, dimana terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan .

Interpretasi besaran pengaruh dilakukan dengan cara mendefinisikan nilai R (Regresi Ganda), R Square (Koefisien Determinasi) serta $Adjusted R$ Square atau koefisien determinasi yang disesuaikan. Maksudnya disesuaikan karena naik turunnya nilai ini sangat dipengaruhi oleh nilai pengaruh secara parsial. Apabila secara parsial signifikan maka akan menaikkan nilai $Adjusted R$ Square, sedangkan jika tidak signifikan akan menurunkan nilai, dan nilainya selalu lebih kecil dari R Square. Sebab itu untuk menginterpretasikan besar pengaruh secara simultan dianjurkan menggunakan $Adjusted R$ Square bukan R Square. Ini karena nilai R Square memiliki kelemahan, di mana nilainya selalu meningkat (besar) apabila jumlah variabel independen ditambahkan, baik signifikan maupun tidak signifikan. Sedangkan $Adjusted R$ Square tidak sensitive terhadap penambahan jumlah variabel independen (Ghozali, 2001:139).

Penelitian ini memperoleh hasil R (korelasi) ganda sebesar 0,781 menunjukkan korelasi ganda Iklim Kerja, Fasilitas Kerja, terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Zahra Karya Lestari. pada PT. Zahra Karya Lestari adalah cukup kuat. Sugiono (2005:183) mengemukakan bahwa bila nilai (r) berada diantara 0,4 sampai 0,599 tergolong cukup kuat. Ghozali, (2011:96) mengemukakan untuk regresi berganda untuk menginterpretasikan besar pengaruh secara

simultan (fit model) lebih baik digunakan *Adjusted R Square* (selalu lebih kecil dari *R square*), yaitu sebesar 0,73,4. Dan nilai sebesar 0,601 menunjukkan kekuatan pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap dependen (Y) termasuk dalam kategori lemah.

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan .73,4% variasi dari Semangat kerja Karyawan pada PT. Zahra Karya Lestari. pada PT. Zahra Karya Lestari. dapat dijelaskan oleh variasi dari Iklim dan Fasilitas, sedangkan selebihnya 26,6% (100% - .73,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Koefisien pengaruh secara simultan adalah positif (0,73,4) yang menunjukkan bahwa secara simultan naiknya nilai Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja akan meningkatkan Semangat kerja Karyawan dan sebaliknya turunnya Iklim kerja dan Fasilitas Kerja akan menurunkan Semangat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, sesuai dengan analisis perhitungan statistik yang telah dilakukan pada bab IV, mengenai pengaruh pemberian Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Zahra Karya Lestari Paringin Kabupaten Balangan, maka peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t-test, untuk variabel Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja nilai t hitung < t tabel = 10,360 > 2,019 sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel Iklim Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan..
2. Hasil uji hipotesis t test menunjukkan bahwa untuk variabel Fasilitas Kerja nilai t hitung > t table = -2.922 < 2,019, sehingga keputusan dari hasil t test menerangkan bahwa variabel Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat

Kerja Karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis F test untuk variabel Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Semangat Kerja nilai F hitung > F tabel = 58.844 > 2,44 sehingga keputusan dari hasil F test menerangkan variabel Iklim Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan secara bersama-sama,
4. Hasil Pengujian Beasaran Pengaruh , besarnya *Adjusted R Square* Adalah 0.734 hal ini berarti 73,4% variabel Iklim Krja dan Fasilitas Kerja berpengaruh pada variabel Semangat Kerja sedangkan sisanya 26,6% (100% - 73,4%) yang mana merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006.). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar. (2002.). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. . Penerbit; Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. .
- Basir.. (2007.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Campbell. (2006.). *Developmental Psychologi*. . Erlangga, Jakarta.
- Church. (2005.). *Ekonomi Mikro*. . BPFE, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Cunningham, G. (2006.). *Obstetri William vol. 1*. Jakarta: EGC.
- Ferdinand. (2011.). *Metode Penelitian Manajemen*. . Edisi 2. .
- Ghozali. (2005.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media .
- Hartanto. (2000.). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. . Erlangga, Jakarta. .
- Hasibuan. (2004.). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. . Bumi Akasara.,
- Hasibuan. (2016.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.

- Husnan. (2002.). *Perilaku Organisasi*. . Salemba Empat, Jakarta.
- Husnan. (2002.). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.. .
- Ihalauw, J. J. (2003.). *Bangunan Teori*. Salatiga : Fakultas Ekonomi UKSW.
- Jhon. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta; Kencana Prenada Media Group. .
- Lafollette. (2005.). *Manajemen Proyek (Edisi Ketiga)*. Erlangga, Jakarta. xxix .
- Lupiyoadi. (2006.). *Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Luthans. (2006.). *Perilaku Organisasi 10 th*. Edisi Indonesia. Andi, Yogyakarta.
- Moekijat. (2001.). *Psikologi Industri*. Libery, Yogyakarta. Mulyono, .
- Nawawi. (2006.). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito. (2000.). *Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. . PT. Rineka Cipta,.
- Nitisemito. (2013.). *Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. PT. Rineka Cipta.
- Nitisemito. (2015.). *Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. PT. Rineka Cipta, .
- Nitisemito. (2015.). *Kiat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. PT. Rineka Cipta.
- Razali. (2007.). *Analisis Multivariate dan Time Series*. Media Komputindo, Jakarta. Reicher, .
- Robbins. (2001). *Management*. Englewood Cliffs, New Jersey, Printice Hall Inc.
- Robbins. (2001.). *Management*. Englewood Cliffs, New Jersey, Printice Hall Inc.
- Robbins. (2006). *Management*. . Englewood Cliffs, New Jersey.Printice Hall Inc.
- Schneider. (2010.). *Analisis Multivariate dan Time Series dengan SPSS 21*. Media Komputindo, Jakarta. xxx .
- Sofyan. (2004.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta; Kencana Prenada Media Group. .
- Sudarmo. (2001.). *Manajemen Bisnis*. . Jakarta: STIE. Nawari. 2003. MSDM. Andi,.
- Sugiyono. (2015.). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. . Bandung: Alfabeta.
- Tohardi., A. (2002.). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber DayaManusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wirawan. (2008.). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Yuli. (2005.). *ManajemenSumberDayaManusia*. UMMPress,Malang.