



PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN FASILITAS KANTOR TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN LIMPUNG KABUPATEN BATANG

Rina Erla Anasari ✉ Nanik Suryani

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2015
Disetujui Februari 2015
Dipublikasikan Maret 2015

Keywords:

Leadership; Office Environment; Office Supplies; Performance of Village Officials.

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah Kecamatan Limpung yaitu sebanyak 189 orang perangkat desa. Sedang sampel yang diambil sejumlah 128 orang perangkat desa yang didapat dari rumus Slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,669 + 0,274X_1 + 0,271X_2 + 0,268X_3$. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 52,8%. Sedangkan pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri untuk kepemimpinan yaitu sebesar 9,48%, lingkungan kerja sebesar 9% dan fasilitas kantor sebesar 16,48%.

Abstract

The purpose of this study was to identify whether the leadership, office environment and office supply contributes to the performance of the village officials in the district of Limpung, Batang Regency. The population of the study was all of the village officials in the district of Limpung, as many as 189 officials. The sample taken was 128 officials based on the Slovin Formula with 5% standard error. The data was obtained through questionnaire, then was analyzed using percentage descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis test using SPSS. The result of multiple linear regression has been shown by the equation $Y = 3,669 + 0,274X_1 + 0,271X_2 + 0,268X_3$. The influence of leadership, office environment, and office supply to the employee's performance was 52,8%, while in partial, leadership contributed as much as 9, 48%, office environment 9% and office supplies 16,48%.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: rinaerla26@gmail.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan instansi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawainya. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. Kinerja menurut Prawirosentono (Lijan Poltak Sinambela, 2012:5), "Suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Menurut Handoko (1997:293), "Kepemimpinan merupakan bagian penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi". Pemimpin harus mampu memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak

berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memberikan kepuasan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Hasil penelitian I Wayan Arta Artana (2012:79) membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kepemimpinan yang baik dan orang yang tepat sebagai seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya. Hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Selain kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Nitisemito (2004:66), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Sesuai dengan pernyataan tersebut menurut Buchori Zainun (Jemmi Bernardi dan Ernawati, 2010:13), "Kinerja Pegawai ditentukan oleh faktor-faktor lingkungan luar dan iklim organisasi". Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Menurut Sedarmayanti (2001:12), "Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman". Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: (1) *Lingkungan kerja fisik* merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. (2) *Lingkungan kerja non fisik* merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Ahwari (Ekaningsih, 2012:22) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: (1) Pelayanan, meliputi: pelayanan makan, pelayanan kesehatan, dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil. (2) Kondisi kerja, meliputi: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan waktu, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja. (3) Hubungan pegawai, yaitu lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagaimana di atas dapat membuat pegawai merasa nyaman, betah bekerja dan memiliki gairah kerja yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian I Wayan Arta Artana (2012:78) membuktikan bahwa lingkungan kerja menempati urutan pertama atau berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, disarankan kepada pimpinan untuk memperbaiki lingkungan kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, fasilitas yang layak dan memadai akan mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan dan pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Menurut Moenir (1987:197), "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Dari pengertian di atas fasilitas

dapat dibagi 3 golongan yaitu: (1) fasilitas alat kerja operasional, (2) fasilitas sosial, (3) fasilitas perlengkapan kerja.

Observasi awal kepada perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang dilaksanakan pada tanggal 13-28 Maret 2014 selama 12 hari di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung yaitu: *Wonokerso, Sidomulyo, Plumbon, Sukorejo, Rowosari, Sempu, Babadan, Pungangan, Kalisalak, Ngalyan, Tembok, Donorejo, Limpung, Kepuh, Amongrogo, Dlisen, dan Lobang* dengan jumlah populasi 189 perangkat desa. Dilihat dari aspek pendidikan perangkat desa yang berpendidikan SD ada 21 orang, SMP ada 77 orang, SMA ada 85 orang, S1 ada 6 orang yang secara umum memenuhi kemampuan dan dilihat dari aspek kesiapan bekerja menunjukkan sama. Serta rata-rata perangkat desa mempunyai pengalaman kerja di atas 5 tahun.

Selain itu, untuk aspek kompensasi perangkat desa disamping mendapatkan gaji setiap bulan dan tanah bengkok desa. Perangkat desa juga mendapatkan tunjangan per bulan dari kebijakan yang sesuai dengan kesepakatan dari desa, selain berupa tunjangan perangkat desa diberikan kebijakan untuk masuk 5 (lima) hari kerja yaitu senin sampai dengan hari jumat. Kebijakan 5 (lima) hari kerja ini merupakan kebijakan dari pemerintah tingkat desa di Kecamatan Limpung dengan maksud agar hari sabtu dan minggu perangkat desa dapat beristirahat atau melakukan kegiatan lainnya di luar pekerjaan di kantor desa.

Di observasi awal ini peneliti menggunakan sampel berdasarkan hasil penghitungan rumus *slovin* yaitu berjumlah 65 orang perangkat desa yang terdiri dari bagian kasi, kaur, dan kadus di Kecamatan Limpung dengan masing-masing data hasil angket observasi dapat dilihat pada tabel 1.1 untuk angket kinerja perangkat desa, serta 1.2 angket kepemimpinan kepala desa, 1.3 untuk angket lingkungan kerja, dan 1.4 untuk angket fasilitas kantor.

Dari hasil yang diperoleh pada saat observasi awal untuk data hasil angket observasi tentang kinerja perangkat desa dapat dilihat pada tabel 1.1, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Angket Observasi Kinerja Perangkat Desa

No	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.	Saudara melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan	1 1,53%	41 63,07%	4 6,15%	19 29,23%	0
2.	Saudara memahami tugas yang Diberikan	0	10 15,38%	22 33,84%	33 50,76%	0
3.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	4 6,15%	42 64,61%	17 26,15%	2 3,07%
4.	Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	9 13,84%	20 30,76%	35 53,84%	1 1,53%
5.	Saudara tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3 4,61%	18 27,69%	42 64,61%	2 3,07%
6.	Saudara masuk kantor sesuai jam yang telah ditentukan	0	10 15,38%	11 16,92%	38 58,46%	6 9,23%
7.	Saudara pulang kantor sesuai jam yang telah ditentukan	0	1 1,53%	10 15,38%	43 66,15%	11 16,92%
8.	Saudara tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	2 3,07%	3 4,61%	5 7,69%	48 73,84%	7 10,76%
9.	Saudara sering mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	1 1,53%	27 41,53%	22 35,38%	14 21,53%	1 1,53%
10.	Saudara sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	4 6,15%	28 43,07%	20 30,76%	13 20%	0

Sumber : Hasil Angket Observasi Perangkat Desa di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung

Berdasarkan hasil angket kinerja yang dibagikan secara acak kepada 65 perangkat desa dari 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung, dapat dilihat bahwa untuk kualitas kinerja perangkat desa menunjukkan 26,15% perangkat desa masih dalam kriteria kurang baik dan 3,07% dalam kriteria sangat kurang baik. Untuk kuantitas kinerja perangkat desa menunjukkan 50,76% dalam kriteria kurang baik. Dengan demikian menunjukkan masih ada perangkat desa yang menyelesaikan pekerjaan kurang teliti dan rapi. Serta masih ada perangkat desa yang kurang memahami tugas yang diberikan. Pekerjaan yang ada terkadang penyelesaiannya tidak tepat pada waktunya hal ini dikarenakan masih ada perangkat desa yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dilihat dari tingkat kehadiran perangkat desa juga masih terdapat perangkat desa yang berangkat dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Bahkan masih terdapat

perangkat desa pada saat jam kerja masih ada yang keluar kantor tanpa ijin.

Hal ini juga sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan pada masyarakat Kecamatan Limpung yang merupakan pengguna jasa kantor desa menilai bahwa pelayanan yang diberikan kurang memberikan kepuasan. Salah satu penduduk di kantor desa *Rowosari* misalnya yang namanya tidak boleh disebut mengungkapkan bahwa jam kerja kantor desa yang seharusnya dimulai pada pukul 07.30 WIB malah dimulai pukul 08.45 WIB. Selain itu pelayanan yang diberikan juga membutuhkan waktu yang lama. Serta jam kerja yang berlaku di kantor desa seperti kantor desa *Rowosari, Dlisen, Kepuh, Amongrogo, Lobang, Wonokerso, dan Donorejo* hanya sampai pukul 12.00 WIB, lebih dari jam tersebut kantor desa sudah tutup. Dan seharusnya jam kerja berakhir pada pukul 13.30 WIB. Sehingga keadaan yang demikian mengakibatkan kurang optimalnya penyelesaian

tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan.

Instansi kantor desa di Kecamatan Limpung adalah instansi pemerintah yang berdiri di bawah pemerintah daerah Kota Batang. Instansi kantor desa merupakan organisasi pemerintah terendah yang memiliki tanggung jawab melayani dan memberikan kontribusi kepada masyarakat secara langsung.

Sehingga perangkat desa (pegawai) harus mempunyai kemampuan dalam pelayanan dan memberikan kontribusi yang baik dan maksimal kepada masyarakat.

Organisasi kantor desa tidak terlepas dari peran kepemimpinan. Kepemimpinan kepala desa di Kecamatan Limpung berdasarkan data hasil angket observasi pada tabel 2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Data Hasil Angket Observasi Kepemimpinan Kepala Desa

No	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.	Pimpinan mampu merencanakan tujuan organisasi	22 33,84%	43 66,15%	0 0	0 0	0 0
2.	Pimpinan mampu mengelola pegawai dengan tepat	22 33,84%	40 61,53%	3 4,61%	0 0	0 0
3.	Pimpinan mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang ditentukan	17 26,15%	44 67,69%	4 6,15%	0 0	0 0
4.	Pimpinan mampu mengawasi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang ditentukan	0	15	3	47	0
5.	Pimpinan dapat membuat keputusan-keputusan yang cakap dan tepat	0 23 35,38%	23,07% 37 56,92%	4,61% 5 7,69%	72,30% 0 0	0 0 0
6.	Pimpinan memberi solusi yang tepat atas suatu permasalahan yang timbul	18 27,69%	40 61,53%	7 10,76%	0 0	0 0
7.	Pimpinan mampu menggerakkan hati pegawai agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan	19 29,23%	42 64,61%	4 6,15%	0 0	0 0
8.	Pimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai	12 18,46%	34 52,30%	17 26,15%	2 3,07%	0 0
9.	Pimpinan selalu memberikan anjuran dan saran kepada pegawai	1 1,53%	32 49,23%	25 38,46%	7 10,76%	0 0
10.	Pimpinan selalu memberikan teladan dan membagi pengalaman	2 3,07%	8 12,30%	32 49,23%	23 35,38%	0 0
11.	Pimpinan menjadi sumber semangat bagi pegawainya	0 0	7 10,76%	28 43,07%	28 43,07%	2 3,07%

Sumber : Hasil Angket Observasi Perangkat Desa di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan secara acak kepada 65 perangkat desa dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kepemimpinan kepala desa. Dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa untuk

kemampuan kepala desa menunjukkan 72,30% dalam kriteria kurang baik. Sedangkan untuk kepercayaan diri kepala desa menunjukkan 35,38% dalam kriteria kurang baik. Dengan demikian menunjukkan masih terdapat kepala

desa yang kurang mengawasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan yang ditentukan. Serta masih terdapat kepala desa yang kurang memberikan teladan yang baik untuk bawahannya. Dari 17 Desa yang diobservasi 9 Desa yaitu: *Rowosari, Lobang, Kepuh, Ngaliyan, Dlisen, Pungangan, Wonokerso, Amongrogo, dan Kalisalak* menyatakan bahwa kepala desanya kurang tegas dan kurang melakukan evaluasi serta tidak efektifnya kepala desa dalam

memonitor setiap harinya. Sedangkan 8 Desa yaitu: *Babadan, Sidomulyo, Donorejo, Plumbon, Sempu, Limpung, Tembok dan Sukorejo* sudah cukup baik dalam memimpin dan kepala desa selalu mementingkan kebutuhan bawahan serta masyarakat secara keseluruhan.

Kinerja perangkat desa juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan hasil angket dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Data Hasil Angket Observasi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SB	B	C	K	SK
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	2 3,07%	32 49,23%	24 36,92%	7 10,76%	0
2.	Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat (tidak menyilaukan mata)	2 3,07%	34 52,30%	22 33,84%	7 10,76%	0
3.	Sirkulasi udara atau ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi	2 3,07%	14 21,53%	27 41,53%	22 39,84%	0
4.	Adanya tanaman disekitar tempat kerja memberikan kesejukan dan kesegaran	0	0	9 13,84%	18 27,69%	38 58,46%
5.	Lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari kebisingan suara kendaraan	0 0	1 1,53%	5 7,69%	19 29,23%	40 61,53%
6.	Keamanan tempat parkir dalam kantor sudah terjamin	0 0	2 3,07%	13 20%	29 44,61%	21 32,30%
7.	Keamanan gedung dalam kantor sudah terjamin	0	9 13,84%	38 58,46%	16 24,61%	2 3,07%
8.	Hubungan saya dengan karyawan lain di kantor harmonis	7 10,76%	32 49,23%	24 36,92%	2 3,07%	0
9.	Masing-masing karyawan saling Menghormati	10 15,38%	49 75,38%	6 9,23%	0	0

Sumber : Hasil Angket Observasi Perangkat Desa di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan secara acak kepada 65 perangkat desa dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kondisi lingkungan kerja yang ada di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung. Dapat

dilihat bahwa untuk ventilasi udara menunjukkan 39,84% dalam kriteria tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kantor desa yang penggunaan jendelanya sebagai ventilasi udara kurang berfungsi dengan

baik sehingga udara di ruangan menjadi panas ditambah kurangnya tanaman yang ada di sekitar tempat kerja yang akan memberikan kesejukan dan kesegaran. Sedangkan tingkat kebisingan lingkungan kerja menunjukkan 29,23% dalam kriteria tidak setuju dan 61,53% dalam kriteria sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja tinggi hampir keseluruhan lokasi kantor desa berada didekat jalan raya seperti kantor desa *Lobang, Ngaliyan, Amongrogo, Tembok, Dlisen, Pungangan, Sempu, Kepuh, Kalisalak, dan Sidomulyo* selain berada dekat dengan jalan raya juga bersebelahan dengan Sekolah Dasar maupun Taman Kanak-Kanak. Selain itu, untuk keamanan parkir dan gedung juga kurang terjamin terlihat pada kantor desa *Rowosari, Kalisalak, Kepuh,*

Wonokerso, Plumbon, Amongrogo dan *Tembok* tempat parkirnya kurang memadai dan beberapa pengunjung maupun perangkat desa memarkirkan kendaraannya di pinggir jalan sehingga keamanannya kurang terjamin. Keadaan yang demikian mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasilitatif yaitu menunjang pelaksanaan tugas pokok suatu organisasi yang sesuai uraian tugasnya masing-masing maka tanggung jawab pegawai tidak dapat optimal dan cenderung terhambat.

Selain faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja, kinerja perangkat desa juga dapat dipengaruhi oleh fasilitas. Fasilitas kantor desa di Kecamatan Limpung berdasarkan data hasil angket observasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Data Hasil Angket Observasi Fasilitas Kantor

No	Pernyataan	SB	B	S	K	SK
1.	Di tempat kerja tersedia fasilitas alat kerja operasional berupa mesin computer	4 6,15%	5 78,46%	9 13,84%	1 1,53%	0
2.	Fasilitas alat kerja operasional berupa mesin komputer dalam kondisi baik karena untuk memberikan kelancaran dalam bekerja	1 1,53%	3 4,61%	40 61,53%	20 30,76%	1 1,53%
3.	Di tempat kerja tersedia fasilitas alat kerja operasional berupa mesin ketik	0 0	20 30,76%	12 18,46%	20 30,76%	13 20%
4.	Fasilitas alat kerja operasional berupa mesin ketik dalam kondisi baik karena untuk memberikan kelancaran dalam bekerja	0 0	3 4,61%	14 21,53%	32 49,23%	16 24,61%
5.	Di tempat kerja tersedia fasilitas alat kerja operasional berupa sepeda motor dinas	0 0	36 55,38%	21 32,30%	4 6,15%	4 6,15%
6.	Fasilitas alat kerja operasional berupa sepeda motor dinas dalam kondisi baik	0 0	4 6,15%	15 23,07%	40 61,53%	6 9,23%
7.	Di tempat kerja tersedia fasilitas sosial berupa tempat beribadah untuk umum (pengunjung maupun pegawai)	1 1,53%	3 4,61%	19 29,23%	42 64,61%	0
8.	Di tempat kerja tersedia fasilitas sosial berupa kamar mandi atau kamar	1	11	22	31	0

	kecil untuk umum (pengunjung maupun pegawai)	1,53%	16,92%	33,84%	47,69%	0
9.	Fasilitas sosial berupa kamar mandi atau kamar kecil dalam kondisi baik dan bersih	0	3	18	43	1
		0	4,61%	27,69%	66,15%	1,53%
10.	Di tempat kerja tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi	0	60	0	5	0
		0	92,30%	0	7,69%	0
11.	Fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi dalam kondisi baik	1	10	32	22	0
		1,53%	15,38%	49,23%	33,84%	0

Sumber : Hasil Angket Observasi Perangkat Desa di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan secara acak kepada 65 perangkat desa dapat diketahui bahwa masih terdapat permasalahan mengenai fasilitas kantor yang ada di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung. Dapat dilihat bahwa untuk ketersediaan fasilitas sosial berupa tempat beribadah menunjukkan 64,61% dalam kriteria tidak setuju, kamar mandi atau kamar kecil menunjukkan 47,69% dalam kriteria tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa masih terdapat kantor desa di Kecamatan Limpung kurang tersedia fasilitas sosial berupa tempat beribadah dan kamar mandi atau kamar kecil untuk pengunjung maupun pegawai. Selain itu, kamar mandi atau kamar kecil yang sudah tersedia di kantor desa kondisinya kurang baik dan bersih. Untuk kondisi fasilitas perlengkapan

kerja berupa meja dan kursi menunjukkan 33,84% dalam kriteria tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi yang ada di kantor desa di Kecamatan Limpung kondisinya sudah rusak. Sedangkan untuk kondisi fasilitas operasional berupa sepeda motor dinas menunjukkan 61,53% dalam kriteria tidak setuju dan 9,23% dalam kriteria sangat tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat fasilitas operasional berupa sepeda motor dinas yang ada di kantor desa di Kecamatan Limpung kondisinya sudah rusak. Untuk fasilitas operasional berupa mesin ketik dapat dilihat pada tabel 5 berdasarkan daftar inventaris dari masing-masing kantor desa yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Data Jumlah dan Kondisi Mesin Ketik Kecamatan Limpung

No	Desa	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1.	Sukorejo	1 unit	-	1 unit
2.	Babadan	2 unit	2 unit	-
3.	Sidomulyo	2 unit	-	2 unit
4.	Pungangan	1 unit	1 unit	-
5.	Kepuh	2 unit	-	2 unit
6.	Rowosari	0 unit	-	-
7.	Sempu	1 unit	1 unit	-
8.	Wonokerso	0 unit	-	-
9.	Tembok	2 unit	-	2 unit
10.	Lobang	0 unit	-	-
11.	Donorejo	0 unit	-	-
12.	Limpung	0 unit	-	-
13.	Ngaliyan	2 unit	2 unit	-
14.	Amongrogo	1 unit	1 unit	-
15.	Kalisalak	0 unit	-	-
16.	Plumbon	2 unit	-	2 unit

17.	Dlisen	1 unit	-	1 unit
-----	--------	--------	---	--------

Sumber : Hasil Observasi di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung

Berdasarkan data jumlah dan kondisi mesin ketik di atas, masih terdapat kantor desa seperti *Rowosari*, *Wonokerso*, *Lobang*, *Donorejo*, *Limpung*, *Kalisalak* tidak memiliki mesin ketik. Untuk desa *Sidomulyo* memiliki (2 unit), *Kepuh* memiliki (2 unit), *Tembok* memiliki (2 unit), *Plumbon* memiliki (2 unit), *Sukorejo* memiliki (1 unit), dan *Dlisen* memiliki (1 unit). Namun, kondisinya sudah rusak semua dan tidak dapat digunakan lagi. Sedangkan desa *Babadan* memiliki (2 unit), *Pungangan* memiliki (1 unit), *Sempu* memiliki (1 unit), *Ngaliyan* memiliki (2 unit), dan *Amongrogo* memiliki (1 unit) dimana kondisi mesin ketiknya sudah tua tetapi masih bisa digunakan. Sedangkan fasilitas operasional berupa komputer jumlahnya masih tergolong cukup, dapat dilihat berdasarkan daftar inventaris dari masing-masing kantor desa yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Data Jumlah dan Kondisi Komputer Kantor Desa di Kecamatan Limpung

No	Desa	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1.	Sukorejo	1 unit	-	1 unit
2.	Babadan	2 unit	-	2 unit
3.	Sidomulyo	1 unit	-	1 unit
4.	Pungangan	1 unit	-	1 unit
5.	Kepuh	1 unit	1 unit	-
6.	Rowosari	1 unit	-	1 unit
7.	Sempu	1 unit	1 unit	-
8.	Wonokerso	1 unit	1 unit	-
9.	Tembok	1 unit	1 unit	-
10.	Lobang	2 unit	2 unit	-
11.	Donorejo	2 unit	2 unit	-
12.	Limpung	2 unit	2 unit	-
13.	Ngaliyan	3 unit	2 unit	1 unit
14.	Amongrogo	1 unit	-	1 unit
15.	Kalisalak	2 unit	1 unit	1 unit
16.	Plumbon	2 unit	2 unit	-
17.	Dlisen	2 unit	2 unit	-

Sumber : Hasil Observasi di 17 Kantor Desa di Kecamatan Limpung

Berdasarkan data jumlah dan kondisi komputer yang dimiliki masing-masing kantor desa di Kecamatan Limpung rata-rata kondisinya sudah tua dan kadang sering eror tetapi masih bisa digunakan. Sedangkan untuk desa *Sukorejo* memiliki (1 unit), *Babadan* memiliki (2 unit), *Sidomulyo* memiliki (1 unit), *Pungangan* memiliki (1 unit), *Rowosari* memiliki (1 unit), dan *Amongrogo* memiliki (1 unit) komputer yang kondisinya sudah rusak semua dan tidak bisa digunakan lagi. Sehingga bisa menghambat pekerjaan dan tugas tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini mengakibatkan perangkat desa di Kecamatan Limpung mengalami penurunan karena kebutuhan pegawai tidak terpenuhi dengan baik untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Untuk itu perlu ada perbaikan, pergantian, maupun penambahan fasilitas yang dirasa masih kurang.

Penilaian terhadap kinerja para pegawai harus dilakukan, namun sayangnya penilaian terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung masih jarang dilakukan. Untuk itulah penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung dan sekaligus yang menghambat kinerja khususnya perangkat desa di Kecamatan Limpung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. (3) Untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas kantor dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. (4) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor dengan kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung kabupaten Batang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang yang berjumlah 189 orang. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan rumus *Slovin* berjumlah 128 orang yang terdiri dari sekdes, kaur umum, kaur keuangan, kasi pemerintahan, kasi pembangunan, kasi pertanian dan pengairan, kasi trantib dan linmas, kasi kesra dan kadus. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Adapun angket yang disusun adalah jenis angket tertutup. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan daftar nama dan jumlah perangkat desa, daftar presensi, dan daftar inventaris dari masing-masing kantor desa.

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1) dengan indikator kemampuan, kebutuhan akan prestasi di dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, dan kepercayaan diri. Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan indikator penerangan cahaya, suhu udara, suara bising,

keamanan kerja, dan hubungan pegawai. Variabel Fasilitas Kantor (X_3) meliputi beberapa indikator yaitu fasilitas alat kerja operasional, fasilitas perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Perangkat Desa dengan indikator kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2). Kemudian dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Sedangkan analisis selanjutnya didukung dengan analisis deskriptif persentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan SPSS dengan melihat tabel *coefficients*nya diperoleh model persamaan regresi yang dihasilkan yaitu $Y = 3,669 + 0,274X_1 + 0,271X_2 + 0,268X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis yang berbentuk linier dan merupakan hubungan garis yang positif. Secara lebih rinci model persamaan tersebut mengandung makna bahwa konstanta sebesar 3,669 berarti jika variabel lain adalah nol, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang sebesar 3,669.

Koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,274 berarti jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1 *point* sedangkan variabel lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang sebesar 0,274. Koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,271 berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 *point* sedangkan variabel lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja perangkat desa sebesar 0,271. Koefisien fasilitas kantor (X_3)

sebesar 0,268 berarti jika variabel fasilitas kantor mengalami peningkatan sebesar 1 *point* sedangkan variabel lain konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung kabupaten Batang sebesar 0,268.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Nilai hitung F sebesar 48,377 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis alternative diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten. Besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang terlihat dari *Model Summary* kolom *adjusted R square* sebesar 0,528 atau 52,8%. Hal ini berarti 52,8% kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor. Sedangkan sisanya sebesar 47,2% ($100\% - 52,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai toleransi ≥ 0.10 dan nilai VIF ≤ 10 (Ghozali, 2011: 105). Uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,409, lingkungan kerja sebesar 1,531, fasilitas kantor sebesar 1,531. Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor jauh di bawah 10. Sedangkan hasil uji melalui nilai toleransi untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas dalam regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *Scatterplot* menunjukkan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu, menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor) > 0.05 . Disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Uji normalitas menggunakan *sample Kolmogorov-Smirnov* dan grafik P-P Plot. Dasar pengambilan adalah nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,119 > 0.05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Sedangkan menggunakan grafik P-P Plot diketahui titik-titik yang dihasilkan mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Hasil pengujian hipotesis berpengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Kontribusi kesiapan belajar terhadap keterampilan mengetik diperoleh nilai koefisien determinasi parsial (r^2) adalah 9,48% ($0,308^2 \times 100\%$).

Perhitungan analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa kepemimpinan termasuk dalam kriteria baik, dilihat dari skor rata-rata kepemimpinan 73,46%. kepemimpinan memiliki 5 indikator yang termasuk dalam kriteria baik yaitu kemampuan sebesar 75,82%, kebutuhan akan prestasi di dalam pekerjaan sebesar 71,61%, kecerdasan sebesar 73,59%, ketegasan sebesar 75,22% dan kepercayaan diri sebesar 70,89%. Indikator yang memiliki persentase terendah yaitu kebutuhan akan prestasi di dalam pekerjaan dan kepercayaan diri. Indikator kebutuhan akan prestasi di dalam pekerjaan mempunyai persentase tergolong baik, tetapi termasuk dalam persentase yang lebih rendah dari indikator yang lain. Hal itu terlihat pada item soal no 6. Kepala Desa kurang membangun komunikasi yang baik dengan pegawainya. Selain itu, indikator kepercayaan diri terlihat

pada item soal no 12. Kepala Desa kurang memberikan teladan yang baik untuk pegawainya, dan item soal no 14. Kepala Desa kurang memperhatikan kenyamanan pegawainya di dalam aktivitas pekerjaan. Dengan nilai rendah tersebut maka kepala desa perlu melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan aturan pemerintah dan Undang-Undang yang telah ditetapkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai koefisien determinasi parsial (r^2) adalah 9% ($0,300^2 \times 100\%$).

Hasil analisis deskriptif rata-rata lingkungan kerja sebesar 64,37% yang termasuk dalam kriteria cukup baik. Variabel lingkungan kerja yang diukur melalui 5 (lima) indikator yaitu, yaitu penerangan cahaya sebesar 72,50% dan hubungan pegawai sebesar 75,31% dalam kriteria baik, sedangkan suhu udara sebesar 55,78%, suara bising sebesar 58,20%, dan keamanan kerja sebesar 60,08% dalam kriteria cukup. Indikator suhu udara dan keamanan kerja memiliki persentase terendah dibandingkan indikator yang lainnya. Untuk indikator suhu udara terlihat pada item soal item soal no 17. Sirkulasi udara atau ventilasi di ruang kerja pegawai kurang berfungsi dengan baik, dan item soal no 18. Kurangnya tanaman di sekitar tempat kerja dimana akan memberikan kesejukan dan kesegaran. Sedangkan pada indikator suara bising yaitu item soal no 20. Lingkungan kerja pegawai sangat bising dikarenakan suara lalu lalang kendaraan. Selain itu, untuk indikator keamanan kerja terlihat pada item soal no 21. Keamanan parkir di tempat kerja kurang terjamin.

Dengan diperolehnya nilai rendah pada item soal tersebut, maka dapat di katakan bahwa

kantor desa di Kecamatan Limpung disarankan lebih mengoptimalkan penggunaan jendela sebagai ventilasi udara sehingga ruangan tidak terlalu panas dan menambahkan tanaman di sekitar tempat kerja agar memberikan hawa sejuk dan segar. Selain itu, menyediakan lahan parkir yang memadai agar kendaraan pengunjung maupun perangkat desa lebih aman.

Pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Kontribusi fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai koefisien determinasi parsial (r^2) adalah 16,48 ($0,406^2 \times 100\%$).

Skor rata-rata analisis deskriptif variabel fasilitas kantor sebesar 61,58% termasuk dalam kriteria cukup baik. Variabel fasilitas kantor yang diukur melalui 3 (tiga) indikator yaitu fasilitas alat kerja operasional sebesar 67,50%, fasilitas perlengkapan kerja sebesar 65,23% dan fasilitas sosial sebesar 56,37% dalam kriteria cukup. Indikator fasilitas sosial memiliki persentase terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini ditunjukkan dengan item soal no 42. Kurang tersedianya fasilitas sosial berupa tempat beribadah untuk umum (pengunjung maupun pegawai), item soal no 43. Fasilitas sosial berupa tempat beribadah untuk umum (pengunjung maupun pegawai) kondisinya kurang baik, dan item soal no 45. Fasilitas sosial berupa kamar mandi atau kamar kecil untuk umum (pengunjung maupun pegawai) kondisinya kurang baik dan bersih.

Dengan diperolehnya nilai rendah pada item soal tersebut, maka dapat di katakan bahwa kantor desa di Kecamatan Limpung perlu dilengkapi fasilitas sosial berupa tempat beribadah untuk umum (pengunjung maupun pegawai) dan fasilitas sosial berupa tempat beribadah maupun kamar mandi atau kamar kecil yang kondisinya sudah rusak perlu diperbaiki dan diharapkan pengunjung maupun pegawai menjaga kebersihan di tempat kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang secara simultan sebesar 52,8%. Pengaruh secara parsial kepemimpinan sebesar 9,48%, lingkungan kerja sebesar 9%, dan fasilitas kantor sebesar 16,48%. Saran untuk perangkat desa di Kecamatan Limpung disarankan untuk mengoptimalkan penggunaan jendela sebagai ventilasi udara yang ada di kantor desa dengan membukanya pada waktu efektif kerja supaya udara dapat keluar masuk dengan bebas agar ruangan tidak terlalu panas sehingga perangkat desa dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, disarankan kepala desa melengkapi atau memperbaiki fasilitas sosial seperti tempat beribadah dan kamar mandi atau kamar kecil yang dirasa masih kurang tersedia ataupun fasilitas sosial yang sudah rusak perlu perbaikan dan diharapkan kepada perangkat desa di Kecamatan Limpung untuk menjaga kebersihan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I Wayan Arta. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa)". *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. Volume 2 No. 1 Bali: Sekolah Tinggi Pariwisata Triatma Jaya.
- Bernardi, Jemmi dan Ernawati. 2010. "Analisis Perbedaan Kinerja Perangkat Kelurahan dan Perangkat Desa Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Lingkungan Kerja". *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Volume 4 No. 1 Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Ekaningsih, Sri Ana. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". *Jurnal Ilmu Sosial*. Volume 4 No. 1 Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Ghozali, Haji Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, S. Alex dan Burhan Umar. 2004. *Wawasan Studi Kelayakan dan Evaluasi Proyek Edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.