



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, FASILITAS KANTOR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG

Aditya Irawan , Nanik Suryani

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

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2018
Disetujui Februari 2018
Dipublikasikan
Maret 2018

Keywords:

Leadership Style; Office
Facilities; Work Discipline;
Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang baik secara partial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang berjumlah 67 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 14,762 + 0,639 X1 + 0,135 X2 + 0,249 X3 + e$. Besarnya pengaruh secara simultan dari gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 64,4%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,92% dan disiplin kerja yaitu sebesar 7,73%. Untuk variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya 0,458.

Abstract

The purpose of this research were to find out influence of leadership style, office facilities, and work discipline to employee performance a trade office of Semarang City either partially or simultaneously. The population in this study were all employees of the Department of Trade Semarang were 67 employees. This research is saturated sampling. Methods of data collection using questionnaires, documentation, observation and interviews. The data analysis using descriptive analysis percentage, linear regression analysis, test classic assumptions and hypothesis testing with SPSS. The results of multiple linear regression equation $Y = 14.762 + 0.639X1 + 0.135X2 + 0.249 X3 + e$. The amount of simultaneous influence of leadership style, office facilities, and discipline to employee performance that is equal to 64.4%. While the partial effect of leadership style that is equal to 15.92% and discipline that is equal to 7.73%. Office facilities for the variable does not influence the performance of an employee because of the significance value 0.458.

© 2018 Universitas Negeri Semarang

 Alamat korespondensi:

Gedung L1 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: adityairawan1414@gmail.com

p-ISSN 2252-6544

e-ISSN 2502-356X

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintahan yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik. Kinerja menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2012:5), “adalah 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 dan etika”. Mangkunegara (2009:67) menyatakan, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Terlebih pada organisasi atau dinas pemerintahan yang bertugas melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan bidangnya masing-masing. Salah satu dinas yang bertugas untuk melayani kebutuhan masyarakat di Kota Semarang adalah Dinas Perdagangan Kota Semarang. Agar dapat menjalankan fungsinya dengan baik, Dinas Perdagangan Kota Semarang harus memiliki pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Dinas Perdagangan Kota Semarang merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting sebagai penyedia pelayanan publik khususnya di bidang penataan dan pengelolaan pasar tradisional dan pedagang kaki lima di Kota Semarang sebagai ibukota Provinsi Jawa Tengah yang akan menjadi tolok ukur bagi daerah lain terutama daerah Jawa Tengah. Mampu dan tidaknya Dinas Perdagangan Kota Semarang

dalam mengaplikasikan tugas-tugasnya sangat ditentukan sejauh mana organisasi tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas atau kompeten.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi atau instansi. Menurut Mathis (2002:78), “kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”. Kemudian Sinambela (2012:5) mengungkapkan bahwa, “kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Masalah tentang kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai lebih baik yaitu gaya kepemimpinan, fasilitas kantor dan disiplin kerja.

Observasi awal dan wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang bernama Bapak Eko Hanggono, S.H selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian pada tanggal 26 Januari 2017, memberikan keterangan bahwa masih ada beberapa pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang masih adaptasi dan belum menguasai tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibatnya adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut tidak dapat selesai tepat waktu. Berikut ini data hasil angket observasi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data Hasil Angket Observasi Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	F
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa membutuhkan bantuan orang lain	15%	30%	50%	5%	100%
		3	6	10	1	20
2.	Pekerjaan kantor yang saya kerjakan selalu tercapai dengan baik dan memperoleh hasil yang maksimal	15%	75%	10%	0	100%
		3	15	2	0	20

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	F
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam target yang ditentukan oleh instansi	25%	60%	15%	0	100%
		5	12	3	0	20
4.	Saya tidak pernah keluar kantor tanpa izin untuk urusan pribadi saat jam kerja	5%	45%	50%	0	100%
		1	9	10	0	20
5.	Saya bersedia membantu rekan kerja bagian lain	5%	90%	0	5%	100%

Berdasarkan hasil angket observasi kinerja pegawai yang dibagikan secara acak kepada 20 pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, dapat dilihat bahwa untuk indikator kinerja yaitu kuantitas masih rendah ditunjukkan dengan 50% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tanpa membutuhkan bantuan orang lain”. Hal ini menunjukkan masih ada pegawai yang kurang memahami tugas yang diberikan. Serta untuk indikator kehadiran 50% menjawab tidak setuju yang menerangkan bahwa pegawai tersebut tidak pernah keluar kantor tanpa izin untuk urusan pribadi pada saat jam kerja. Dengan demikian menunjukkan masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan kantor untuk kepentingan pribadi sebelum waktu istirahat.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah kepemimpinan. Suatu organisasi membutuhkan seorang pimpinan yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pemimpin akan diakui sebagai seorang pimpinan yang berhasil apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan anggotanya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepala Dinas Perdagangan Kota Semarang sebagai pimpinan dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya Dinas Perdagangan Kota Semarang memiliki peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan para bawahannya dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Thoah (2014:303) yang menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Hal senada juga disampaikan Usman (2009:305), “gaya kepemimpinan ialah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang itu mempengaruhi perilaku orang lain”.

Pemimpin merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi dan setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Dinas Perdagangan Kota Semarang diharapkan dapat mendukung pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Kinerja pegawai tidak lepas dari cara pemimpin untuk memimpin bawahannya, seperti hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ardilla & Pramusinto, 2015) (Diandra, 2015), (Rifai & Sudarusman, 2014), (Sakti, 2016) dan (Suranto & Puji, 2014) yang hasilnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti gaya kepemimpinan yang baik dapat membangkitkan semangat, motivasi dan kegairahan kerja bawahannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan di Kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah kurangnya intensitas bertemu antara pimpinan dengan pegawai, sehingga mengakibatkan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai sehingga tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan bisa meningkat dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara optimal. Berikut ini merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 1 Februari 2017.

Tabel 2. Data Hasil Angket Observasi Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	F
1.	Pimpinan saya selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai.	25%	75%	0	0	100%
		5	15	0	0	20
2.	Pimpinan saya mampu memberikan ide atau gagasan dan ikut serta dalam pengambilan keputusan.	15%	80%	5%	0	100%
		3	16	1	0	20
3.	Pimpinan saya selalu memotivasi pegawai agar mampu meningkatkan prestasi.	35%	60%	5%	0	100%
		7	12	1	0	20

Berdasarkan hasil angket observasi gaya kepemimpinan yang dibagikan secara acak kepada 20 pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, dapat dilihat bahwa untuk indikator perilaku berorientasi prestasi 60% menjawab setuju dan 5% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Pimpinan saya selalu memotivasi pegawai agar mampu meningkatkan prestasi kerja”. Hal ini menunjukkan indikasi pimpinan yang masih kurang dalam memberikan perhatian maupun motivasi kepada bawahan dan dianggap belum ideal dalam menerapkan gaya kepemimpinannya.

Selain gaya kepemimpinan, sebuah organisasi dalam pelaksanaan aktivitasnya tidak terlepas dari yang namanya fasilitas. Adijb dan Oktarina (2015:10) menyatakan “semakin baik dan memadai sarana kantor yang ada di suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut”. Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Fasilitas kerja yang tidak dapat digunakan atau terbatas dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaliknya fasilitas kerja yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Moenir (1987:197), “fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Suatu organisasi di dunia kerja baik instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam menjalankan kinerjanya sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja

untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anasari & Suryani, 2015) dan (Murtiningsih, 2012) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor dan kinerja pegawai”. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik fasilitas kantor, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai.

Fenomena yang peneliti temukan di Kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah fasilitas kantor yang tersedia sudah cukup lengkap dibuktikan dengan tersedianya alat kerja operasional dan perlengkapan kerja yang sudah tersedia di masing-masing bagian kemudian fasilitas sosial (tempat ibadah, kamar mandi, kantin, dll) juga sudah tersedia, akan tetapi jika dilihat lagi secara seksama di beberapa ruangan masih didapati fasilitas kantor penunjang pekerjaan pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang masih kurang lengkap. Fasilitas kantor yang belum memadai di beberapa ruangan di antaranya adalah komputer, mesin fotocopy, *scanner*, telepon, meja kursi pegawai dan internet. Kekurangan alat kerja operasional di masing-masing ruangan membuat pegawai harus pergi ke sub bagian lain yang berada di ruangan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adanya fasilitas kerja yang memadai akan mendukung kinerja pegawai dan mempermudah pegawai dalam meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi tersebut. Berikut ini merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 1 Februari 2017.

Tabel 3. Data Hasil Angket Observasi Fasilitas Kantor

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	F
1.	Fasilitas alat kerja (komputer, mesin <i>fotocopy</i> , dll) di tempat Bapak/Ibu bekerja dalam kondisi baik.	15% 3	85% 17	0 0	0 0	100% 20
2.	Fasilitas perlengkapan kerja (buku agenda, bolpoin, dll) di tempat Bapak/Ibu bekerja dalam kondisi baik.	5% 1	90% 18	5% 1	0 0	100% 20
3.	Kondisi tempat ibadah di kantor tempat Bapak/Ibu baik.	15% 3	80% 16	5% 1	0 0	100% 20

Berdasarkan hasil angket observasi fasilitas kantor yang dibagikan secara acak kepada 20 pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, dapat diketahui bahwa masih adanya permasalahan mengenai fasilitas kantor. Dapat dilihat bahwa untuk indikator alat kerja operasional 85% menjawab setuju, dengan pernyataan “Fasilitas alat kerja (komputer, mesin *fotocopy*, dll) di tempat Bapak/Ibu bekerja dalam kondisi baik”. Tetapi pada kenyataannya fasilitas kantor yang lengkap tersebut tidak diimbangi dengan pendistribusian yang merata pada masing-masing sub bagian. Kekurangan alat kerja operasional di masing-masing sub bagian membuat pegawai harus pergi ke sub bagian lain yang berada di ruangan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor penunjang kinerja yang lain adalah disiplin kerja. Masasti dan Ismiyati (2015:12) menyatakan “pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal”. Disiplin kerja pegawai memegang peran penting karena disiplin kerja menunjukkan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan untuk organisasi. Menurut Sinambela (2012:239), “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

“Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin

tinggi juga kinerja seseorang tersebut”, (Sinambela, 2012:237). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masasti Suci dan Ismiyati (2015), (Pranata, 2014), (Sakti, 2016), dan (Saputra et al., 2016) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai”. Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawainya. Hasibuan (2009:193) mengemukakan bahwa, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan serta mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Fenomena yang peneliti temukan di Kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang menaati tata tertib kantor. Terdapat beberapa pegawai yang keluar kantor di waktu jam kerja untuk memenuhi kepentingan pribadinya. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang santai pada saat jam kerja tanpa aktivitas yang berarti pukul 11.00 WIB) dan pegawai yang pulang lebih awal (sebelum jam 15.15) padahal ketentuan masuk kerja yaitu masuk kerja pukul 07.00 WIB dan pulang pukul 15.15 WIB. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai juga ditandai dengan absensi pegawai yang masih banyak tidak masuk kerja. Berdasarkan data absensi dari bidang kepegawaian yang dapat digambarkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Data Absensi Pegawai Bulan Agustus – Desember 2016

Bulan	Kategori Ketidakhadiran Pegawai (Orang)				
	Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Cuti	Tanpa Keterangan
Agustus 2016	93	7	-	-	1
September 2016	93	8	2	-	-
Oktober 2016	93	3	3	-	-
November 2016	93	8	1	1	-
Desember 2016	93	4	1	3	-
Jumlah		30	7	4	1

Tabel 4 menunjukkan rekapitulasi data absensi selama lima bulan terakhir mulai dari bulan Agustus sampai Desember 2016, tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang masih rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan selalu ada pegawai yang izin untuk tidak masuk kerja. Dengan demikian

masih ada pegawai yang belum sadar akan pentingnya disiplin kerja. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja. Berikut ini merupakan data hasil angket observasi yang dilakukan pada tanggal 1 Februari 2017.

Tabel 5. Data Hasil Angket Observasi Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	F
1.	Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai	25% 5	75% 15	0 0	0 0	100% 20
2.	Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai.	35% 7	55% 11	10% 2	0 0	100% 20
3.	Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai	20% 4	75% 15	5% 1	0 0	100% 20
4.	Pimpinan kurang tegas dalam memberi sanksi hukuman kepada pegawai yang sering terlambat masuk kerja.	15% 3	50% 10	35% 7	0 0	100% 20

Berdasarkan hasil angket observasi disiplin kerja yang dibagikan secara acak kepada 20 pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang dapat dilihat bahwa untuk indikator sanksi hukuman 20% menjawab sangat setuju dan 75% menjawab setuju dengan pernyataan “Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai”. Hal ini menunjukkan bahwa dengan sanksi hukuman yang semakin berat membuat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi kemudian dengan sendirinya sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memotivasi pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai. Melihat fakta dan fenomena kondisi yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Perdagangan Kota Semarang dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. (2) Untuk mengetahui pengaruh antara fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. (3) Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. (4) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, fasilitas

kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh karena adanya hubungan sebab akibat. Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal). Penelitian kuantitatif memiliki tujuan menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan menguji generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2016:14).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang yang berjumlah 67 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai.

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang dikumpulkan yaitu: data mengenai gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, disiplin kerja, serta kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu angket, dokumentasi, observasi dan wawancara. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Suharsimi (2010: 211) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen". Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak valid. Dalam uji coba instrumen penelitian ini jika ada yang tidak valid maka pernyataan tersebut dibuang karena telah diwakili oleh pernyataan lain yang mewakili indikator. "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik" (Suharsimi, 2010:221). Adapun menurut Wahyudin (2015:134), "uji

reliabilitas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi apakah angket atau kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian, telah memberikan hasil pengukuran yang konsisten atau ajeg dari waktu ke waktu".

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan analisis deskriptif persentase. Analisis regresi linear berganda untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial). "Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat" (Ghozali, 2013:177). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

"Sedangkan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen" (Ghozali, 2013:98). Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi akan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (kinerja pegawai), jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas (gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) sangat terbatas. Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan dari masing-masing variabel bebas, jika variabelnya konstan terhadap variabel terikat, maka semakin besar sumbangannya terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan SPSS 21 diperoleh hasil regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.762	3.431		4.303	.000
X1	.639	.185	.420	3.450	.001
X2	.135	.180	.095	.748	.458
X3	.249	.108	.357	2.298	.025

Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,762 + 0,639 X1 + 0,135 X2 + 0,249 X3$$

Nilai konstanta = 14,762. Artinya jika variabel bebas yaitu X1, X2 dan X3 bernilai 0, maka nilai untuk variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 14,762. Nilai koefisien X1 (gaya kepemimpinan) = 0,639. Artinya jika variabel X1 (gaya kepemimpinan) mengalami peningkatan satu satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,639. Nilai koefisien X2 (fasilitas kantor) = 0,135. Artinya jika variabel X2

(fasilitas kantor) mengalami peningkatan satu satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,135. Nilai koefisien X3 (disiplin kerja) = 0,249. Artinya jika variabel X3 (disiplin kerja) mengalami peningkatan satu satuan sedangkan variabel yang lain dianggap tetap, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.

Uji simultan digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Hasil analisis uji simultan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Simultan (Uji F)

Model	Anova ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1814.964	3	604.988	40.830	.000 ^b
Residual	933.484	63	14.817		
Total	2748.448	76			

Dependent Variable : Hasil Belajar

Berdasarkan tabel di atas uji simultan (F) yang dilakukan menghasilkan nilai F hitung sebesar 40,830 dengan Sig. Sebesar 0,000.

Dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 maka H_0 diterima yang berbunyi "Ada pengaruh positif secara bersama-sama antara

gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Hasil analisis uji partial dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.762	3.431		4.303	.000
X1	.639	.185	.420	3.450	.001
X2	.135	.180	.095	.748	.458
X3	.249	.108	.357	2.298	.025

Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 3,450 dengan Sig, 0,001. Nilai signifikansi < 0,05 sehingga H_{a1} yang berbunyi “Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” *diterima*.

Variabel Fasilitas Kantor (X_2) diketahui nilai t_{hitung} 0,748 dengan Sig. 0,458. Nilai signifikansi >0,05 sehingga H_{a2} yang berbunyi “Ada pengaruh positif fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” ditolak.

Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,298 dengan Sig. 0,025. Nilai signifikansi < 0,05 sehingga H_{a3} yang berbunyi “Ada pengaruh positif disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang” diterima.

Koefisien determinasi simultan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol, maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Simultan (R_2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.660	.644	3.849

Predictor : (Constant), X3, X2, X1

Dependent Variabel : Y

Berdasarkan tabel model summary di atas menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,644 = 64,4 %. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja secara bersama-sama

mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 64,4% dan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan atau besarnya kontribusi dari masing-masing variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin

kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hasil yang didapatkan untuk koefisien determinasi parsial model ini adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil uji Determinasi Parsial (r^2)

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part order
1	(Constant)	14.762	3.431		4.303	.000			
	X1	.639	.185	.420	3.450	.001	.768	.399	.253
	X2	.135	.180	.095	.748	.458	.669	.094	.055
	X3	.249	.108	.357	2.298	.025	.769	.278	.169

Dependent Variable : Y

Berdasarkan tabel *coefficients* tersebut, diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 15,92% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial variabel gaya kepemimpinan di kuadratkan yaitu $(0,399)^2 \times 100\%$. Besarnya pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,88% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial variabel fasilitas kantor di kuadratkan yaitu $(0,094)^2 \times 100\%$. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 7,73% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial variabel disiplin kerja dikuadratkan yaitu $(0,278)^2 \times 100\%$.

Analisis deskriptif persentase bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif persentase dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan jawaban tentang gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja di kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Tabel 11. Deskriptif Persentase

Variabel	Rata-Rata Klasikal	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	62.99%	Baik
Fasilitas Kantor	64.43%	Mendukung
Disiplin Kerja	63.69%	Disiplin

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

“Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat” (Thoha, 2014:303). Kinerja pegawai bergantung atas arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu apabila gaya kepemimpinan yang digunakan baik dan efektif maka pegawai akan semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi yang berpengaruh secara positif sebesar 0,639. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian Imam Rifai dan Eka Sudarusman (2014) yang diperoleh hasil

bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil uji signifikan parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar $\text{sig.} = 0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang diterima dan memberikan pengaruh positif. Uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial (r^2) diperoleh nilai kontribusi variabel gaya kepemimpinan sebesar 15,92%.

Hasil olah data untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan kontribusi paling besar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dapat diketahui dari jumlah item tertinggi pada pernyataan penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu pada P-27 yang menyatakan "pimpinan mau mendengarkan saran dan masukan dari saya".

Hasil perhitungan item P-27 menunjukkan bahwa pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinannya mau mendengarkan saran dan masukan dari bawahannya. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran dan masukan, misalnya ketika akan membuat peraturan atau tata tertib baru maka semua pegawai diberi kesempatan untuk memberikan saran dan masukan terhadap peraturan yang akan dibuat.

Hasil perhitungan analisis deskriptif diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan sebesar 62,99% dalam kriteria baik. Hasil analisis deskriptif untuk indikator gaya kepemimpinan secara rinci yang termasuk dalam kriteria baik adalah indikator kepemimpinan partisipatif 68,28%. Kemudian indikator yang termasuk dalam kriteria kurang baik adalah indikator kepemimpinan direktif 62,44%, indikator kepemimpinan yang berorientasi prestasi 61,57% dan kepemimpinan supportif 61,44%.

Gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator yang masih dalam kriteria kurang baik. Oleh karenanya, pembahasan akan difokuskan pada indikator yang masih dalam kriteria kurang baik untuk ditelusuri penyebabnya sehingga diperoleh cara yang efektif untuk dapat meningkatkan indikator tersebut pada kriteria baik bahkan sangat baik.

Pada indikator kepemimpinan supportif sebesar 61,44% dalam kriteria kurang baik, terutama pada item pernyataan nomor 24 dimana pimpinan belum memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan keluhan dan perasaannya. Selaras dengan hasil wawancara dengan Bapak Eko Hanggono selaku kasubag umum dan kepegawaian pada 26 januari 2017 pukul 14.00 WIB, beliau menyampaikan bahwa jika terjadi permasalahan yang dialami oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya jika permasalahan tersebut bisa diselesaikan secara internal di bagian pegawai tersebut bekerja maka pimpinan tidak turun tangan. Dalam praktiknya pimpinan melimpahkan penyelesaian masalah yang dialami oleh pegawai kepada masing-masing bagian, kemudian apabila masalahnya dirasa cukup besar maka pimpinan baru ikut turun tangan dalam penyelesaian masalah tersebut.

Pimpinan hendaknya lebih dekat lagi dengan pegawai, misalnya pegawai boleh langsung menemui pimpinan ketika pegawai tersebut mengalami sebuah masalah dan langsung mendiskusikan masalah tersebut dengan pimpinan sehingga permasalahan yang dialami pegawai tidak terjadi berlarut-larut akan tetapi dapat langsung diselesaikan. Pegawai akan merasa dekat dengan pimpinan dan tidak ada batasan atau sekat antara pimpinan dengan bawahan, dengan begitu pimpinan juga bisa langsung mengawasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Fasilitas kantor dijelaskan oleh Moenir (1987:197) yaitu “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa alat kerja dan perlengkapan kerja lainnya. Fasilitas kerja yang tidak dapat digunakan atau terbatas akan menghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sebaliknya fasilitas kerja yang cukup dan layak untuk dipakai akan dapat menunjang dalam penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai sig. = 0,458 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H₂ yang menyatakan bahwa secara parsial fasilitas kantor dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Desy Wulandari (2015) yang menyatakan bahwa fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel fasilitas kantor sebesar 64,43% dalam kriteria mendukung. Fasilitas kantor yang memadai belum tentu mempengaruhi kinerja karena pada dasarnya apabila pegawai diberi fasilitas yang memadai, pegawai menjadi kurang tertantang dalam bekerja sehingga hal ini tidak akan berdampak pada kinerja mereka.

Hal tersebut didukung oleh Sari (2013:151) yang menyatakan bahwa “semua kenyamanan fisik dan non fisik apabila dipermudah akan membuat subjek menjadi kurang tertantang dalam bekerja”. Lingkungan kerja yang didukung dengan semakin lengkap peralatan akan membuat subjek tidak banyak berperan dalam bekerja sehingga akan membuat kinerja semakin kurang meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.

Sinambela (2012:239) menyatakan, “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Disiplin kerja memegang peran penting karena disiplin kerja menunjukkan keterlibatan pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan untuk organisasi.

Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sig. = 0,025 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan H₃ yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang diterima dan memberikan pengaruh yang positif. Sesuai dengan hasil penelitian Masasti Suci dan Ismiyati (2015) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis yaitu koefisien determinasi parsial (r^2) diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 7,73%.

Hasil olah data untuk variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan kontribusi yang cukup besar. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja dapat diketahui dari jumlah item tertinggi pada pernyataan penelitian untuk variabel disiplin kerja yaitu pada pernyataan yang menyatakan “saya menaati tata tertib kantor”. Dari pernyataan tersebut, menggambarkan bahwa pegawai telah menaati tata tertib yang ada di kantor Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dinas Perdagangan Kota Semarang telah membuat tata tertib yang berlaku untuk semua pegawai tanpa terkecuali, peraturan tersebut misalnya

jam masuk dan pulang kantor, kemudian absensi pegawai, dan ketentuan batas maksimal keterlambatan pegawai setiap bulannya.

Hasil perhitungan analisis deskriptif diperoleh bahwa variabel disiplin kerja sebesar 63,69% dalam kriteria disiplin. Lebih detail indikator disiplin kerja yang masuk dalam kriteria disiplin adalah tujuan dan kemampuan sebesar 63,06%, keadilan sebesar 63,18%, sanksi hukuman sebesar 68,19%, ketegasan sebesar 64,43% dan hubungan kemanusiaan sebesar 63,81%. Selebihnya masih dalam kriteria kurang disiplin yaitu indikator teladan pimpinan sebesar 62,06%, balas jasa sebesar 61,69% dan waskat sebesar 61,57%. Masih rendahnya disiplin pegawai perlu ditingkatkan lagi terutama indikator yang masih dalam kriteria kurang disiplin. Oleh karenanya, pembahasan akan difokuskan pada indikator yang masih masuk dalam kriteria kurang disiplin untuk ditelusuri penyebabnya sehingga diperoleh cara yang efektif untuk dapat meningkatkan indikator tersebut pada kriteria disiplin, bahkan sangat disiplin.

Analisis deskriptif untuk indikator waskat dalam kriteria kurang disiplin. Masih rendahnya indikator waskat dapat diketahui penyebabnya dari jumlah item pernyataan pada angket penelitian yang paling rendah yaitu pada P-53 yang menyatakan "gairah kerja saya tergantung sikap pimpinan kepada saya". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika pimpinan bersikap peduli kepada pegawainya. Pegawai tentu akan merasa senang dan semangat dalam bekerja apabila diperhatikan oleh pimpinan, sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas

Perdagangan Kota Semarang. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, kemudian fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang karena nilai signifikansinya 0,458 ($>0,05$).

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Dra. Nanik Suryani, M.Pd., selaku dosen pembimbing dalam penelitian ini dan semua pihak khususnya Bapak Fajar Purwoto, S.H., M.M., Kepala Dinas Perdagangan Kota Semarang yang bersedia memberikan waktu dan tempat untuk penelitian yang telah saya lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjib, Hamzah. & Oktarina, Nina. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 4 No. 1. Hal 111–121. Semarang :Universitas Negeri Semarang.
- Anasari, Rina Erla & Suryani, Nanik. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 4 No. 1. Hal .98–110. Semarang :Universitas Negeri Semarang
- Ardilla, Niken Dwi. & Pramusinto, Hengki. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. Vol. 10 No. 1. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Diandra, Fauza. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada UPT. Balai Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.

- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (Update PLS Regresi). Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masasti, Suci. & Ismiyati. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 5 No. 3. Hal 706–719. Semarang :Universitas Negeri Semarang.
- Mathis, Robert. & Jackson, John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Murtiningsih, Endang. (2012). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. Hal 81 – 92.
- Pranata, Rizon. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi*. Universitas Bengkulu.
- Rifai, Imam. & Sudarusman, Eka. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BPM PKB Kabupaten Magelang. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol. 15. Hal 117–138. Yogyakarta :Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
- Sakti, F. A. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saputra, I Putu Ari. Bagia, I Wayan. & Suwendra, I Wayan. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resor 7 Spa, *jurnal manajemen*. Vol 4 No. 1. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sari, Fajar Mulya. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkukngan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Junal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Volume 9 No. 2. Hal 137-153. Surabaya : Universitas Tjujuhbelas Agustus.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suranto, & Puji, Lestari Ety. (2014). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 10 No. 2. Hal 148-160. Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudin, Agus. (2015). *Metodologi Penelitian (Penelitian Bisnis & Pendidikan)*. Semarang: Unnes Press.
- Wulandari, Eka Desi. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPTI Pelataran Mataram Yogyakarta. Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- www.kemendag.go.id diakses pada tanggal 7 Februari 2017 pukul 17.22 WIB.