



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. READS MEDIA INDONESIA**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK FACILITIES, AND JOB SATISFACTION ON
THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. READS MEDIA INDONESIA*

Zainuddin Mustapa¹

¹ Bosowa University

zainuddinmustapa@universitasbosowa.ac.id

Keyword:

Work Environment,
Work Facilities, Job
Satisfaction,
Performance

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja,
Fasilitas Kerja,
Kepuasan Kerja,
Kinerja

Abstract: *This research aims to examine, analyze and interpret the influence of the Work Environment, Work Facilities and Job Satisfaction on the performance of PT employees. Reads Media Indonesia. This research is descriptive quantitative, the population and sample are 32 employees. Data collection methods use interviews, questionnaires and literature studies. The research data will be analyzed using statistical testing tools using SPSS 24 software. The research results show that: 1. The work environment has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Reads Media Indonesia. In general, the work environment has a strong influence on improving employee performance. Employee performance is very important for achieving the goals of an organization 2. Work facilities have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Reads Media Indonesia. Work Facilities are a factor that really supports all employee activities with full awareness in developing their energy and thoughts to the maximum to support organizational goals. 3. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Reads Media Indonesia. The purpose of Job Satisfaction is to fulfill the economic needs of Employees, and to increase work productivity in advancing the organization or organization because Employees have the motivation to work better to obtain the training that has been determined.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasi, pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, Populasi dan sampel adalah 32 orang Karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Data hasil penelitian akan dianalisis melalui alat uji statistik dengan menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa : 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Pada umumnya Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi 2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Fasilitas Kerja merupakan faktor yang sangat menunjang segala aktifitas Karyawan dengan penuh kesadaran dalam mengembangkan tenaga dan pikirannya secara maksimal untuk mendukung tujuan organisasi. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Tujuan Kepuasan Kerja adalah untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi Karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam memajukan organisasi atau organisasi karena Karyawan memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik untuk memperoleh diklat yang telah ditetapkan.

Informasi Artikel: Diterima: 24-06-2023, Disetujui: 18-07-2023, Dipublikasikan: 22-07-2023

Pendahuluan

Keunggulan bersaing suatu perusahaan/organisasi sangat bergantung pada kemampuan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan tersebut didukung oleh sumber daya manusia perusahaan yang dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Standar itu tercapai apabila Karyawan menunjukkan kinerja yang baik. Menurun atau meningkatnya kinerja Karyawan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, kelengkapan fasilitas kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh Karyawan.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur Karyawannya sehingga dalam mengukur kinerja suatu perusahaan biasanya diukur dari tampilan kerja, disiplin, dan kehadiran Karyawannya. Kinerja Karyawan yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian organisasi. Kinerja

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Tika, 2011:121).

Kinerja Karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap Karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kinerja Karyawan kecuali sudah amat buruk sehingga perusahaan tersebut menghadapi krisis yang serius.

Fenomena kinerja yang ada pada Karyawan PT. Reads Media Indonesia berdasarkan pengamatan peneliti adalah banyak Karyawan yang kurang disiplin, pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, bahkan beberapa Karyawan sering meninggalkan kantor pada jam kerja.

Kinerja Karyawan tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan Karyawan itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerjasama rekan kerja (Hasibuan 2011:35).

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya perusahaan menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan perusahaan, dan keuntungan perusahaan semakin meningkat.

Suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama membutuhkan seorang pemimpin demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada hal apa yang dilakukan pemimpin tersebut (Winardi, 2015:78). Menurut Robbins (2013:167) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan Karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih Karyawan.

Penilaian Karyawan PT. Reads Media Indonesia terhadap pimpinan mereka adalah wewenang pimpinan tidak mutlak, pimpinan mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan, dan bimbingan diberikan kepada Karyawan yang akan mengerjakan suatu pekerjaan apabila Karyawan tersebut kurang mengerti, pengawasan yang diberikan tidak berlebihan, pujian dan kritik yang diberikan seimbang. Disamping itu sifat pemimpin yang kurang disukai oleh Karyawan adalah di waktu tertentu pimpinan memberikan pekerjaan yang melebihi kapasitas dan harus selesai dalam jangka waktu yang sudah ditentukan sehingga mengharuskan Karyawan mengerjakannya sampai malam.

Seorang pemimpin mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi tersebut, meskipun penyesuaiannya hanya bersifat sementara. Setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, dan kepribadian sendiri yang khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dengan pemimpin lain.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahannya terhadap Karyawan akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja Karyawan (Robbins, 2013:168).

Pemimpin memiliki tugas dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Selain dorongan dari pemimpin, hal lain yang ikut meningkatkan kinerja Karyawan adalah fasilitas kerja. Menurut Buchari (2011:12) fasilitas merupakan penyediaan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan bagi penggunaannya, sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas dapat terpenuhi.

Suatu pekerjaan akan dikatakan efisien apabila bisa dilakukan dengan mudah, murah, singkat waktu, ringan bebannya, dan pendek jaraknya. Kalangan dunia usaha baik instansi pemerintah maupun swasta dalam melakukan usaha sangat mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien dan hasil kerja yang optimal. Dengan ini, dituntut kesiapan dan kesanggupan dari manusia itu sendiri dalam mengoperasikan fasilitas atau peralatan kerja tersebut.

Fasilitas kerja yang tersedia di PT. Reads Media Indonesia saat ini dinilai kurang mendukung aktivitas karyawan. Rata-rata jumlah setiap fasilitas belum mampu memenuhi kebutuhan Karyawan. Kelengkapan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien, serta mendorong peningkatan kualitas yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi haruslah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh Karyawan dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2011:183).

Kepuasan kerja Karyawan juga sangat mendukung kinerja Karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana seorang individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2011:203).

Kepuasan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. Reads Media Indonesia masih kurang karena rekan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pujian yang diberikan atas prestasi kerja masih kurang sehingga Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik merasa tidak dibanggakan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja Karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan, semakin lengkap fasilitas kerja, dan semakin puas Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin meningkat kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan, kurangnya fasilitas kerja, dan semakin menurunnya kepuasan kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja Karyawan.

I. KAJIAN TEORI

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang Karyawan. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk memengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2013).

2. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan. Fasilitas merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan perlengkapan dan mesin – mesin merupakan salah satu aspek yang menarik perhatian pekerjaan kantor modern. Fasilitas – fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu perusahaan.

Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas juga bisa 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 (Cut Ermianti dan Teridah Sembiring, 2012:10).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para Karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif Karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sedarmayanti, 2012:78)

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Menurut Sedarmayanti (2012: 78), Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematapan psikologis, dan pada akhirnya akan mengalami frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan sering melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat Karyawan, dan berprestasi kerja lebih baik daripada Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja Karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan datang dan hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

4.Kinerja

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang dicari oleh perusahaan tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja Karyawan.

Menurut Soeprihanto (2011:34) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang Karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang Karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

II. METODE PENELITIAN

Desain dan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian pada PT. Reads Media Indonesia. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan, selanjutnya

dilakukan analisis data hasil penelitian. Populasi dan sampel penelitian : 32 orang (Populasi dalam pelaksanaan penelitian adalah semua karyawan PT. Reads Media Indonesia). Teknik analisis data, analisis deskriptif kuantitatif.

III. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia

Oleh karena thitung sebesar 9,274. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,021 yang berarti variable Lingkungan Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia.

Lingkungan kerja identik dengan suasana yang meliputi atau melingkupi pekerjaan yang dilakukan oleh Karyawan. Faktor utama yang berperan dalam lingkungan kerja adalah suasana dan fasilitas pendukung dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Suasana organisasi sangat mendukung kinerja dari seorang Karyawan. Pengertian suasana organisasi disini adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk memengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Wilson, 2013).

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,241 menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja PT. Reads Media Indonesia. Jadi jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Fasilitas kerja membawa pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja signifikan mempengaruhi kinerja Karyawan. Semakin tinggi fasilitas kerja, maka dapat meningkatkan kinerja Karyawan, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Indonesia. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status Karyawan yang sebagian besar adalah Karyawan tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga fasilitas kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang Karyawan yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, Karyawan biasanya tidak memiliki fasilitas kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada

kinerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,648 sebab diklat adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam diri seorang Karyawan selain itu juga mampu meningkatkan kinerja PT. Reads Media Indonesia sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh pimpinan maupun organisasi. Jika diklat mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,648 dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Melalui pengujian hipotesis, kepuasan kerja terbukti membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Reads Media Indonesia. Hal ini disebabkan oleh karena sebagian dari Karyawan merasa memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak seluruh variabel bebas: Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Secara parsial masing-masing variabel bebas: Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja Karyawan, dengan demikian pihak PT. Reads Media Indonesia harus lebih memperhatikan variabel Lingkungan Kerja sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia.

V Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diinterpretasi, maka kesimpulan yang dapat penulis dapatkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara sendiri-sendiri terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia.

2. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia.
3. Variabel Lingkungan Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia..

B. Saran-Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti melalui hasil penelitian ini yakni :

1. Memberikan apresiasi kepada Karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. pimpinan yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja Karyawannya dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi Karyawan akan didapatkan melalui hasil yang alami.
2. Kepemimpinan tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang memiliki titel atau jabatan sebagai pemimpin saja, karena dalam lingkup yang sempit, sesungguhnya masing-masing individu adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Meningkatkan kepemimpinan bukan hanya berdampak baik bagi peningkatkan karir, tetapi juga karisma dan rasa percaya diri. Yang mana keduanya sangat dibutuhkan baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari. Salah satu key point dalam menjadi pemimpin yang baik adalah dengan memberi contoh ataupun keteladanan. Jika seseorang pemimpin berlaku *bossy* dan sering main perintah tanpa contoh yang konkrit, maka anak buah pun akan malas mengikuti Anda bahkan cenderung akan menentang. Namun, jika sebagai seorang pemimpin tidak banyak bicara ataupun memerintah, hanya tunjukkan saja sikap baik Anda, maka anak buah justru akan bersimpati dan bahkan akan menjadikan Anda sebagai role modelnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. Manajemen Penelitian, cetakan kelima, Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Barry, Cushway, 2012, Human Resoure Management. PT. Elex Media Kumputindo, Jakarta
- Belonio, Rochelle Joy, 2012, "The Effect of Leadership Style on Employee Satisfaction and Performance of Bank Employess in Bangkok", Journal of MBA Stamford International University
- Buchari, Alrad, 2011. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa, Alfabeta, Bandung

- Cut Ermiati dan Teridah Sembiring, 2012, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan", Jurnal Darma Agung, Vol.1.
- Flippo, Edwin B. 2012. Manajemen Personalialia. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, 2011. Organisasi dan Motivasi, Bumi Aksara, Bandung.
- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner . 2015. Organization Behavior Keys Concepts Skills & Best Practice. Mc. Graw-Hill, New York
- Kuncoro, Mudrajat, 2013. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Evaluasui Kinerja SDM, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang. M, 2012. Manajemen Personalialia, Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Mardiana, 2014, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda", eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 2 No. 1
- Nitisemito Alex S., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pujiono, 2014," Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang", Jurnal Universitas Pandanaran Semarang, Vol 2.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2013. Manajemen Personalialia, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2012, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa : Hadyana Pujatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- _____, 2014. Organizational Hebehavior, Pearson Prentice Hall, United State of Amerika, New York
- _____, 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto, John, 2011. Manajemen Personalialia, BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis, cetakan ke-12, Alfabeta, Bandung
- Supranto, J, 2013, Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran, Edisi Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta
- Tika, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, UMM Press, Malang
- Winardi, 2015. Gaya Kepemimpinan yang Efektif, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan, 2014. SPSS Complete, Salemba Empat, Jakarta