

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Columbia Cabang Palu

The Influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction at PT Columbia, Palu Branch

Ani Khuryatul Abadiyah

Fakultas Perikanan Universitas Alkhairaat, Palu

^(*)Email Korespondensi:

anikhuryatul.abadiyah@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau pun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Penelitian dilakukan pada PT. Columbia Cabang Palu .Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode analisa regresi berganda dan menggunakan koefisien determinasi uji F dan uji T untuk melakukan pengujian hipotesis.Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden karyawanPT. Columbia Cabang Palu.

Dari ketiga variabel independen yang diuji secara individual, tipe kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah tipe pemimpin Otoriter (X2).

Kata Kunci: Fasilitas, Kemampuan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Leadership can be said as the way of a leader (leader), in directing, encouraging, and managing all elements within an organization to realize a goal to be achieved, resulting in maximum employee performance. To achieve these goals, efforts must be made to determine how a leader can encourage employee morale, so that the goals and objectives that are planned together can achieve the target. In addition, leaders can provide promotions for employees who excel in order to create employee job satisfaction.

By providing compensation, employees will have job satisfaction and high morale to achieve a target. Job satisfaction is an employee's emotional state where there is or does not occur a meeting point between the value of remuneration for employee work from the company / organization and the level of remuneration that is desired by the employee concerned.

The research was conducted at PT. Columbia, Palu Branch. In conducting the research, the writer used multiple regression analysis method and used the coefficient of determination of the F test and T test to test the hypothesis. The data were collected through a questionnaire distributed to 50 PT employee respondents. Columbia Palu Branch.

Of the three independent variables tested individually, the type of leadership that is most dominant in influencing employee job satisfaction is the Authoritarian leader type (X2).

Keywords: Facilities, Capabilities, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai, sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Azis, 2019). Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Samsuni, 2017).

Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Selain memberikan promosi jabatan, seorang pemimpin harus memikirkan kesenangan terhadap karyawannya dengan memberikan gaji/upah yang sesuai, kemudian memberikan tunjangan setiap tahun, dan memberikan cuti. Dengan memberikan kompensasi tersebut karyawan akan memiliki kepuasan kerja maupun semangat kerja yang tinggi untuk mencapai suatu target (Jufrizen, 2017).

Dengan demikian, untuk menjadi pemimpin (leader) harus memiliki ambisi, tanggung jawab, mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, kecerdasan, kedewasaan, keluasan hubungan sosial, dan berani dalam mengambil keputusan. Agar yang direncanakan oleh perusahaan tersebut dapat terealisasi.

METODE

Menurut Sugiyono (2006; 23) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rosalina, 2012). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, yang berjumlah 34 pegawai.

Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat

kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 34 pegawai, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL

Hasil Pengujian Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16.0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 34 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

No	Variabel	Unstandar dized Coefficien ts	Sig
1	Constanta	- 0.548	
2	Fasilitas Kerja (X ₁)	0.540	0.001
3	Kemampuan (X ₂)	0.524	0.000
4	Disiplin Kerja (X ₃)	0.224	0.043
R		;0.961	
F Hitung		; 120.502	
R Square		;0.923	
Sig F		; 0.000	

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = -0.548 + 0.540X_1 + 0.524X_2 + 0.224X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, X₂ dan X₃) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y). Dari persamaan di atas dapat dijelaskan: 1) Untuk nilai constanta sebesar -0.548 berarti kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar -0.548. 2) Fasilitas Kerja (X₁) dengan koefisien regresi 0.540 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Artinya jika fasilitas kerja yang dimiliki pegawai meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong sebesar

54.0 % dengan asumsi variabel kemampuan dan disiplin kerja (X2 dan X3) tetap. 3) Fasilitas Kerja (X1) dengan koefisien regresi 0.540 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Artinya jika fasilitas kerja yang dimiliki pegawai meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong sebesar 54.0 % dengan asumsi variabel kemampuan dan disiplin kerja (X2 dan X3) tetap. 4) Disiplin kerja (X2) dengan koefisien regresi 0.224 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Artinya jika sikap disiplin pegawai meningkat maka akan menaikkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong sebesar 22.4% dengan asumsi variabel fasilitas kerja dan kemampuan (X1 dan X2) tetap.

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni fasilitas kerja (X1), kemampuan (X2) dan disiplin kerja (X2) dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Dari tabel 4.8. terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square 0,923 atau 92.3%. Hal ini berarti bahwa sebesar 92.3% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung = 53.527 dan nilai Sig F (0.000) < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa; fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong berdasarkan hasil uji-F ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk variabel fasilitas kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.540, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,001. Dengan demikian nilai Sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa; fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk variabel kemampuan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.524, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa; kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Keempat

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.224, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,043. Dengan demikian nilai Sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa fasilitas kerja, kemampuan dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, hal ini bermakna bahwa semua hipotesis yang diuraikan sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian ini.

Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Anggraeni, 2017). Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang (Ibrahim & Dahlius, 2016).

Apabila ingin mencapai hasil yang maksimal seorang pegawai harus bekerja dengan sungguh-sungguh beserta segenap kemampuan yang dimiliki ditunjang oleh sarana dan prasarana yang ada. Jika seorang pegawai bekerja dengan setengah hati maka pekerjaan yang dihasilkan tidaklah semaksimal yang diharapkan. Artinya bahwa kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Dengan keterampilan yang ada maka pegawai akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Kemudian menurut pendapat (Robbins et al., 2006) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan kerja pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Selanjutnya menurut (Suminto, n.d.) yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga

menghasilkan sesuatu yang optimal. Kemampuan individu sebagai nilai yang dimiliki aparatur daerah menjadikan suatu kekuatan dalam menanggapi setiap kejadian-kejadian atau persoalan dilingkungan pekerjaan. Kemampuan kerja individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi (Wahyuningrum, 2008).

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, dengan kata lain bila fasilitas kerja yang dimiliki pegawai baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, sebaliknya bila fasilitas kerja yang dimiliki pegawai rendah/buruk maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong akan menurun.

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk

dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Abadiyah, 2019) yang berjudul Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros yang menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu 30 orang karyawan pada koefisien R square menunjukkan bahwa variabel fasilitas, pendidikan, dan disiplin berpengaruh sebesar 71,6% dan 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, dengan kata lain bila kemampuan yang dimiliki pegawai baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, sebaliknya bila kemampuan yang dimiliki pegawai rendah/buruk maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong akan menurun.

Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong memiliki kemampuan dalam hal mengumpulkan atau memperoleh sebuah informasi. Lalu bagaimana pegawai tersebut menyatukan informasi itu dalam pemahamannya, setelah itu bagaimana pegawai tersebut menginterpretasikan atau mentransfer informasi tersebut kepada pegawai lain. Kemampuan kognitif adalah kemampuan seseorang dalam memproses satu atau lebih informasi, dimana proses dalam hal ini menyangkut juga mengenai pemahaman orang tersebut terhadap informasi yang dia dapatkan. Kemampuan kognitif adalah kemampuan untuk mengidentifikasi

informasi- informasi kunci dari sebuah permasalahan adalah hal yang sangat penting untuk sebuah pengambilan keputusan bagi seorang manajer. Dari hal tersebut dapat dikatakan juga menganggap kemampuan kognitif sangat berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam menyaring dan mendapatkan informasi kunci dari sebuah kejadian. Data diatas menjelaskan bahwa para pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan tidak tergesa-gesa, karena keputusan yang dibuat tergesa-gesa tanpa menganalisa lebih jauh dapat menimbulkan masalah dikemudian hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Salvioli et al., 2013), tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Seluruh faktor Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kemampuan kerjasecara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pertani (Persero) Area Pemasaran Sulawesi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, dengan kata lain bila sikap disiplin yang dimiliki pegawai baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong, sebaliknya bila sikap disiplin yang dimiliki pegawai rendah/buruk maka kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong akan menurun.

Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong perlu memperhatikan disiplin kerja yaitu dengan memberikan perhatian setiap hari kerja atau dikontrol dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang teladan dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja pegawai. disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten

Parigi Moutong terutama yang menyangkut kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setiyawan dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pernah dilakukan oleh (Eka P & Amran Halim, 2009) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis, menyimpulkan bahwa fasilitas kerja (X1), kemampuan (X2) dan disiplin kerja (X3), terbukti berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Adapun hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Kemudian hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. Dan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong.

SARAN

Rekomendasi saran dalam rangka meningkatkan kinerja pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong perlu berdasarkan variabel fasilitas kerja, maka pimpinan dapat meningkatkan fasilitas kantor, agar semua pegawai dapat menggunakan fasilitas kantor dalam rangka mencapai kinerja yang lebih baik. Dan olehnya itu Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, A. K. (2019). PENGARUH FASILITAS KERJA, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TINOMBO KABUPATEN PARIGI MOUTONG. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 19–29.
- Anggraeni, R. (2017). Pengaruh Lokasi, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Vanilla Café Tulungagung. *Universitas Nusantara PGRI Kediri. Simki-Economic*, 1(03).
- Azis, A. (2019). PENGARUH FASILITAS, KEMAMPUAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TINOMBO KABUPATEN PARIGI MOUTONG. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(2), 30–41.
- Eka P, A., & Amran Halim, A. H. (2009). *Pembuatan Bioethanol dari Nira Siwalan Secara Fermentasi Fese Cair Menggunakan Fermipan*.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. Riau University.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

- Robbins, L. B., Gretebeck, K. A., Kazanis, A. S., & Pender, N. J. (2006). Girls on the move program to increase physical activity participation. *Nursing Research*, 55(3), 206–216.
- Rosalina, T. (2012). Pengaruh manajemen pembelajaran full day school terhadap motivasi belajar. *Manajemen Pendidikan*, 23(6), 434–435.
- Salvioli, S., Monti, D., Lanzarini, C., Conte, M., Pirazzini, C., Giulia Bacalini, M., Garagnani, P., Giuliani, C., Fontanesi, E., & Ostan, R. (2013). Immune system, cell senescence, aging and longevity-inflamm-aging reappraised. *Current Pharmaceutical Design*, 19(9), 1675–1679.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Suminto, A. (n.d.). *The efforts office civil service police unit in order to improve the quality of public in the district Tulungagung–Indonesia*.
- Wahyuningrum, M. M. (2008). Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Di Era Otonomi Sekolah (Suatu Kajian Manajerial). *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 112262.