Dias Alfaris R, Sumardi HR, Suranta

e-ISSN 2686-102X

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN INDRAMAYU

Influence Of Leadership And Work Environment To Employee Satisfaction Of Cultural And
Tourism Services Of Indramayu Regency

Dias Alfaris R¹, Sumardi HR², Suranta³

alfarisdias29@gmail.com; sumardi.hr@unwir.ac.id; ranta.adit@gmail.com

Manajemen FE, Universitas Wiralodra

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif. Data pada penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan menggunakan angket pernyataan yang dibagikan kepada 56 responden dan semuanya merupakan Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu. Pemrosesan data dianalisis menggunakan analisis Korelasi berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk ke dalam kategori Sangat Puas. Kepemimpinan pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori Sangat Baik. Lingkungan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori Baik. Kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu dengan kategori Sedang. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu dengan kategori Rendah. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu dengan kategori Sedang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.*

Abstract

This study aims to determine how much influence the Leadership and Work Environment on Job Satisfaction in the Culture and Tourism Office of Indramayu Regency. This research uses associative descriptive method. The data in this study were obtained by observation, interviews, and using a statement questionnaire that was distributed to 56 respondents and all of them were employees of the Culture and Tourism Office of Indramayu Regency. Data processing was analyzed using multiple correlation analysis.

The results of the study showed that the Job Satisfaction of Indramayu Regency Culture and Tourism Department employees was included in the category Very Satisfied. The leadership of the Indramayu Regency Culture and Tourism Office belongs to the category of Very Good. The Work Environment in the Culture and Tourism Office of Indramayu Regency is included in the Good category. Leadership has a direct and positive effect on the job satisfaction of Indramayu Regency Culture and Tourism Department employees with the Medium category. The Work Environment has a direct and positive effect on the work satisfaction of Indramayu Regency Culture and Tourism Department employees with the Low category. Leadership and the Work Environment simultaneously have a direct and positive effect on the Job Satisfaction of Indramayu Regency Culture and Tourism Department employees in the Medium category.

Keywords: *Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri seperti sekarang ini dan perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus juga persaingan organisasi yang semakin nyata akan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi yang telah ada ataupun yang baru memulai.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting diantaranya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (DISBUDPAR) merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang pariwisata dan kebudayaan di daerah Kabupaten Indramayu berdasarkan asas ekonomi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Maka untuk terlaksananya tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan pegawai yang mempunyai keahlian dan keterampilan. Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata terletak di Jl. Gatot Subroto Indramayu ini mempunyai 56 pegawai baik PNS ataupun Honorer dan setiap pegawai mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam melayani kepentingan masyarakat dalam urusan Kebudayaan dan Pariwisata.. Kedudukan dan peranan Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu dirasakan semakin penting dalam usaha meningkatkan bidang kebudayaan dan pariwisata yang ada di Kabupaten Indramayu. oleh karena itu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu harus dapat meningkatkan Kepuasan kerjapegawainya sehingga kinerja pegawai meningkat.

Dias Alfari R, Sumardi HR, Suranta
Pada umumnya pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu merasa puas dan senang dengan pekerjaannya, pegawai masih bersedia kerja walaupun susah dan sakit. Namun di samping itu masih ada beberapa pegawai yang; datang terlambat, berbicara hal-hal negatif mengenai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata. Fenomena-fenomena diatas merupakan cermin rendahnya kepuasan kerja pegawai.. Untuk itu perlu dianalisis factor-faktor penyebab timbulnya masalah tersebut.

Penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa; Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hany Saptiana, Djoko Santosa dan Andre N Rahmanto (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja studi kasus pada Dinas DIKPORA Kota Surakarta. Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2016) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan studi kasus pada perum 1 jasa tirta Malang. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh I Gede Diatmika Paripurna (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai studi kasus pada Beach Hotel Legian Kuta-Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut **Melayu S.P Hasibuan (2017:202)** menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.” Makna dari pernyataan tersebut adalah sikap karyawan yang mencintai pekerjaannya yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut **Kasmir (2018:192)** menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan” Makna dari pernyataan tersebut adalah perasaan bahagia baik sebelum atau setelah melakukan pekerjaan mereka.

Menurut **Chung** yang dikutip oleh **Agus Sukma dan Tjiptogoro (2016:59)** menyatakan bahwa : “Kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan seseorang yang berasal dari pekerjaannya” Makna dari pernyataan tersebut adalah rasa bahagia seorang pegawai yang berasal dari pekerjaannya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli tersebut, maka penelliti dapat mensintesisakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sebelum dan sesudah melakukan pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan,

Dias Alfaris R, Sumardi HR, Suranta dan prestasi kerja. Menurut sintesis para ahli diatas indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : a. Menyenangi pekerjaannya b. Mencintai pekerjaan c. Moral kerja d. Kedisiplinan e. Prestasi Kerja

2. Kepemimpinan

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2017:170)** menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi” Makna dari pendapat diatas adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya agar mau bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerja meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Menurut **Sedarmayanti (2017:363)** menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah seluruh aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.” Makna dari pendapat diatas adalah kegiatan pemimpin dalam memberikan pengaruh pegawai agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut **Chung dan Megginson dalam Wilson Bangun (2012:337)** menyatakan bahwa : “Kepemimpinan adalah kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.” Makna dari pendapat diatas adalah kemampuan pemimpin untuk mengarahkan pegawainya menuju suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka peneliti dapat mensintesis bahwa kepemimpinan adalah kesanggupan pemimpin dalam melakukan kegiatan atau proses mempengaruhi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan. Menurut **Martoyo** yang dikutip oleh **Delti (2015:497)** mengatakan indikator dari Kepemimpinan yaitu: a. Kemampuan Analitis b. Keterampilan Berkomunikasi c. Keberanian d. Keterampilan Mendengar e. Ketegasan

3. Lingkungan Kerja

Menurut **Kasmir (2018:192)**, menyatakan bahwa :“Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Maksud dari pernyataan tersebut adalah lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi di sekitar tempat kerja bisa berupa benda ataupun bangunan juga hubungan dengan sesama teman kekerja.

Menurut **Edy Sutrisno (2017:118)**, menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan” Maksud dari pernyataan tersebut adalah seluruh peralatan kerja atau bangunan

Dias Alfari R, Sumardi HR, Suranta disekitar lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan tersebut.

Menurut **Sedarmayanti (2011:2)**, menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”. Maksud dari pernyataan tersebut adalah seluruh alat dan bahan dilingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan itu termasuk metode kerja dan pengaturan kerjanya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka peneliti dapat mensintesis bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana disekitar lingkungan kerja, metode kerja, pengaturan kerja serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut sintesis para ahli diatas indikator Lingkungan kerja adalah sebagai berikut : a. Sarana b. Prasarana c. Metode kerja d. Pengaturan kerja e. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *Kuantitatif assosiatif* dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Korelasi Ganda.

Data yang dipergunakan adalah data primer berupa seperangkat format instrument penelitian yang terdiri dari angket berupa

tanggapan pegawai yang dipergunakan untuk mengumpulkan data; variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diisi oleh pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata.

Populasi pada penelitian ini adalah 56 pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata, dengan menggunakan sampel jenuh. Maka Sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 56 pegawai.

Table 2. Variabel indikator penelitian

Variabel	Indicator	Skala	referensi
Kepuasan kerja (Y)	Menyenangi	<i>Likert</i>	Sintesis para ahli)
	pekerjaannya		
	Mencintai		
	Pekerjaannya		
	Moral kerja		
Kepemimpinan (X ₁)	Kedisiplinan	<i>Likert</i>	Sintesis para Ahli
	Prestasi kerja		
	Kemampuan Analitis		
	Keterampilan		
	Komunikasi		
Lingkungan Kerja (X ₂)	Keberanian	<i>Likert</i>	Sintesis para Ahli
	Kemampuan Mendengar		
	Ketegasan		
	Sarana		
	Prasarana		
	Metode kerja	<i>Likert</i>	Sintesis para Ahli
	Pengaturan kerja		
	Hubungan dengan sesama rekan kerja		

Valid tidaknya butir instrumen diuji terlebih dahulu signifikansi koefisien korelasinya dengan cara membandingkan dengan nilai r_{tabel} . Kriteria keputusan ditetapkan bahwa butir instrumen dikatakan valid jika r observasi lebih besar dari pada r_{tabel} 0.349 seperti yang tergambar pada **Tabel 3**.

Tabel 3 Validitas variable

Variabel	$R_{critical}$	R_{count}		Nilai		Exp.
		R_{below}	R_{upper}	Min	Max	
Kepuasa kerja	0.632	0.786	0.968	60	119	Valid
Kepemimpinan	0.632	0.647	0.782	50	99	Valid
Lingkungan kerja	0,632	0,641	0,37	50	104	Valid

Dias Alfari R, Sumardi HR, Suranta
Kriteria reliabilitas mempergunakan koefisien reliabilitas Alpha dari Cronbach dengan cara menghitung masing masing reliabilitas (r hitung) tiap variable dan memasukan hasilnya kedalam kategori yang telah ditetapkan (Alpha Cronbach) **Tabel 4**.

Tabel 4 reliabilitas Alpha Cronbach

Variabel	r_h	Kategori			
		< 0,50 Rendah	0,51– 0,70 Moderat	0,71– 0,90 Tinggi	>0, 91 Sempurna
Kepuasan kerja	0,993				X
Kepemimpinan	0,973				X
Lingkungan kerja	0,968				X

Penelitian ini mempunyai tiga variabel yaitu variable; Kepuasan kerja (Y) sebagai variable terikat, sedangkan kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) sebagai variabel bebas. Konstalasi penelitian simultan (berganda) yang tergambar pada **Gambar 1**.

Gambar 1 Konstalasi Penelitian

Responden adalah pegawai dinas kebudayaan dan pariwisata kabupaten indramayu memiliki latar belakang pendidikan seperti yang tergambar pada **Tabel 1**.

Tabel 1 latar belakang pendidikan reponden

Latar		
No.	belakang pendidikan	Junlah
1	SLTA	20
2	Diploma 1	1

3	Diploma 2	2
4	Diploma 3	1
5	Sarjana	27
6	Magister	5

Tabel 5 Deskripsi data

variable	Kepuasan Kerja					Kepemimpinan					Lingkungan Kerja				
Indikator	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Jumlah butir	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Rata2 indikator	0,85	0,85	0,86	0,85	0,82	0,87	0,86	0,87	0,88	0,84	0,79	0,80	0,81	0,81	0,80
Rerata Variabel	0,851					0,868					0,805				
Indikator terendah	5. Prestasi kerja (0,82)					5. Ketegasan (0,84)					1. Sarana (0,79)				
Indikator tertinggi	3. Moral kerja (0,86)					4. Keterampilan Mendengar (0,88)					4. Pengaturan Kerja (3,05)				
Butir (item) terendah	9. Merasakan hasil yang memuaskan dari pekerjaannya (0,80)					9. Pimpinan selalu pasti dalam mengambil keputusan (0,83)					1. Sarana di lingkungan kerja dalam keadaan... (0,77)				
Butir (item) tertinggi	4. Mempunyai perasaan suka terhadap pekerjaannya (0,87)					2. Pimpinan mampu berfikir secara logika ketika mengambil keputusan (0,90)					4. Perawatan prasarana di lingkungan kerja dilakukan dengan.... (0,84)				

c. Analisis Korelasi

1. Analisis Korelasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{(56 \times 103769) - (2431 \times 2385)}{\sqrt{(56 \times 105999 - (2431)^2)(56 \times 102265 - (2385)^2)}}$$

$$r = \frac{13129}{\sqrt{26183 \times 38615}}$$

$$r = \frac{13129}{\sqrt{1011.056.545}}$$

$$r = \frac{13129}{31797,11536}$$

$$r_{hitung} = 0,412$$

Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar **0,412** termasuk kategori **Sedang**.

2. Analisis Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r = \frac{(56 \times 96327) - (2255 \times 2385)}{\sqrt{(56 \times 91591 - (2255)^2)(56 \times 102265 - (2385)^2)}}$$

$$r = \frac{16137}{\sqrt{44071 \times 38615}}$$

$$r = \frac{16137}{\sqrt{1701.801.655}}$$

$$r = \frac{16137}{41252,89887}$$

$$r_{hitung} = 0,391$$

Artinya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar **0,391** termasuk kategori **Rendah**.

3. Analisis Korelasi Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja

Hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menggunakan rumus Produk Moment Pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum x_1 x_2 - \sum x_1 \sum x_2}{\sqrt{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)}}$$

$$r = \frac{(56 \times 98126) - (2431 \times 2255)}{\sqrt{(56 \times 105999 - (2431)^2) - (56 \times 91591 - (2255)^2)}}$$

$$r = \frac{13151}{\sqrt{26183 \times 44071}}$$

$$r = \frac{13151}{\sqrt{1153.910.993}}$$

$$r = \frac{13151}{33969,26542}$$

$$r \text{ hitung} = 0,387$$

Artinya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Lingkungan kerja sebesar **0,387** termasuk kategori **Rendah**.

4. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel independen. Jadi analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R_{yx1x2} &= \frac{\sqrt{ryx1^2 + ryx2^2 - 2ryx1 \cdot ryx2 \cdot rx1x2}}{1 - rx1x2^2} \\
 R_{yx1x2} &= \frac{\sqrt{(0,412)^2 + (0,391)^2 - 2 \cdot (0,412) \cdot (0,391) \cdot (0,387)}}{1 - (0,387)^2} \\
 R_{yx1x2} &= \frac{\sqrt{(0,169744) + (0,152881) - 2 \cdot 0,062 \cdot 342 \cdot 604}}{1 - (0,149769)} \\
 R_{yx1x2} &= \frac{\sqrt{0,322625 - 0,124685}}{0,850231} \\
 &= \sqrt{0,2328073194}
 \end{aligned}$$

$$\text{Dias Alfaris R, Sumardi HR, Suranta} \\ = 0,482$$

Artinya pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar **0,482** yang termasuk kategori **Sedang**.

Gambar 2
Analisis Penelitian

KESIMPULAN

Dari hasil uraian diatas, serta hasil pembahasan yang penelitian lakukan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk ke dalam kategori **Sangat Baik**.
2. Kepemimpinan pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sangat Baik**.

3. Lingkungan Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Baik**.
4. Kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sedang**.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Rendah**.
6. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indramayu termasuk kedalam kategori **Sedang**.

2. Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti mengemukakan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu disarankan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu untuk lebih meningkatkan lagi Prestasi Kerjanya.
2. Untuk pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu disarankan agar meningkatkan

Dias Alfari R, Sumardi HR, Suranta ketegasanya dalam memimpin pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu.

3. Untuk meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu disarankan kepada pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu agar menambah dan memperbaiki sarana di lingkungan kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indamayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke dua belas. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

- Cetakan ke satu. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sepuluh. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GRUP.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan ketiga. Depok: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3. 100-124.
- Delti. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Bara. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5. 495-506.
- Hariansyah. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Sosial Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 3. 1-13.
- Hayati, Rini Rahmah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai studi kasus Pada Dinas Perumahan
- Dias Alfari R, Sumardi HR, Suranta Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ekonologi*, 23.175-177.
- Muaayad, Deden Misbahudin. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9. 75-98.
- Mukrodi dan Komarudin, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life. *KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulan*, 4. 124-139.
- Nuryasin, Ilham. dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41. 16-24.
- Rahmawati, Dewi dan Kusnowo. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KUD Tani Bahagia Gondang. *Jurnal Bismar*, 1. 82-100.
- Sukma, Agus dan Tjiptogoro. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SIG. *Manajerial*, 9. 57-64.
- Virgana. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK N 1 Jakarta Utara. *Jurnal Formatif*, 2. 158-169.

Dias Alfaris R, Sumardi HR, Suranta

Waldyazkia, Ahmad. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT Serambi Media Press di Kota Padang. *JOM Fekom*, 4. 562-574.