

**PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN
KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

NAMA : NIA ANNISA YUSDI

NPM : 1405160267

Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, Tanggal 14 Maret 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN.

Nama : NIA ANNISA YUSDI
NPM : 1405160267
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL (BKKBN) MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(JASMAN SARIPUDDIN HSB,S.E.,M.Si)

PENGUJI II

(MUAHMAL ARIF, SE.,M.M)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI,SE.,MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H.JANUARI, S.E.,M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nia Anisa Jusdi.
NPM : 1405160267.
Konsentrasi : SDM.
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 16-07-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : NIA ANNISA YUSDI
NPM : 1405160267
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL (BKKBN) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Desember 2019

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



(JIANURI, S.E., M.M., M.Si.)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NIA ANNISA YUSDI
NPM : 1405160267
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA
NASIONAL (BKKBN) MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
9/9-19	- Koreksi kuesioner	h	
15/4-19	- Perbaiki pembahasan	h	
	- Perbaiki Kesimpulan dan Saran		
	- Perbaiki Daftar Pustaka (mendeley)		
	- Perbaiki redaksional		
	- Perbaiki susunan tabel		
10/12-19	- Pertajam pembahasan	h	
20/12-19	- Asec	h	

Dosen Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., MM.

Medan, Desember 2019
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

ABSTRAK

NIA ANNISA YUSDI. 1405160267. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Skripsi 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar (2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 81 Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Sampling Jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan yang berjumlah 81 orang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Ada pengaruh signifikan fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

Kata Kunci : Fasilitas, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sastra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada :

1. Teristimewa terima kasih untuk kedua orang tua saya ayahanda dan ibunda tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini, semoga selalu diberikan kesehatan serta diberikan tempat yang setinggi-tingginya untuk kalian disurganya kelak amin ya rabbal alamin.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu kepada penulis

10. Kepada teman-teman terdekat Ainun, Anggi, Irma, Rahmi, Ria, Indri, Suri, Ira, Irvan dan semuanya yang telah membantu dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Kepada teman – teman peneliti yang ada di kelas Manajemen A Siang Universitas Sumatera Utara Stambuk 2014 yang selama ini telah memotivasi dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih juga untuk yang terspesial Dody Lelo Ramadhan Siregar yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap sekripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Maret 2020

Penulis

Nia Annisa Yusdi
NPM:1405160267

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja.....	7
2. Fasilitas	12
3. Kepemimpinan	15
B. Kerangka Konseptual.....	20
1. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai	20
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	21
3. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	22
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Defenisi Operasional Variabel	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	34

1. Regresi Linier Berganda	35
2. Uji Asumsi Klasik	35
3. Uji Hipotesis.....	37
4. Koefesian Determinan (R^2).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Data Responden	40
2. Uji Asumsi Klasik	42
3. Uji Hipotesis.....	46
4. Pengujian Hipotesis.....	47
B. Pembahasan.....	50
1. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja.....	50
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	50
3. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1. Indikator Kinerja	26
Tabel III.2. Indikator Fasilitas.....	26
Tabel III.3. Indikator Kepemimpinan	27
Tabel III.4. Waktu Penelitian	28
Tabel III.5. Skala Likert	29
Tabel III.6. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja	30
Table III.7. Uji Validitas Kepemimpinan	31
Tabel III.8. Uji Validitas Kinerja	32
Tabel IV.1. Skala Likert.....	40
Tabel IV.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel IV.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel IV.5. Uji Multikolinearitas	44
Table IV.6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	46
Tabel IV.7. Uji t	47
Tabel IV.8. Uji F.....	49
Tabel IV.9. Uji Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai	21
Gambar II.2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	22
Gambar II.3. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	23
Gambar IV.1. Normal P-Plot	43
Gambar IV.2. Grafik Scater Plot.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan nya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karna dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Berbagai macam hambatan pasti akan di temui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat di terima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, Budaya Kerja, Komunikasi, Jabatan, Pemberian Gizi Karyawan, Pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Menurut Noor (2013, hal. 271) Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang di hasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan nya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menurut Moenir (2010) Menyatakan fasilitas adalah segala jenis peralatan, prtengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/ pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang di gunakan, ditempati, dan dinikmati oleh pengguna. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karna dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dlam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Selain fasilitas, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Handoko (2011, hal. 4) Mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang di punya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam upaya melaksanakan kepemimpinan yang efektif, selain memiliki kemampuan dan keterampilan dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebaiknya menentukan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi anggota kelompok.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan di bidang Pengendalian Penduduk dan Penyelenggaraan Keluarga Berencana. Badan tersebut merupakan penyedia pembinaan, pembimbingan dan fasilitasi dibidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan pada BKKBN Medan, ditemui adanya beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja yang ditandai dengan ruangan yang kurang dingin, dan terdapat ruangan yang sempit beserta tata letak yang kurang baik sehingga terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai. setiap adanya pembuatan suatu program kerja yang diminta oleh pimpinan maka setiap pegawai pada masing-masing bidang tersebut mengajukan adanya proposal kerja pada pimpinan. Namun, pada saat pengajuan proposal terkadang proposal yang diajukan sering tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Sehingga menghambat berjalannya suatu program. Selain itu kesalahpahaman dalam berkerja masih ditemukan pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) hal ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat para pegawai sehingga menghambat kerja sama tim. Selain itu pengolahan atau pemahaman kembali pesan yang diterima melalui pimpinan masih kurang sehingga para pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat serta kurang efektifnya pimpinan perusahaan dalam komunikasi dengan seluruh karyawan dan keterlambatan kembalinya karyawan untuk bekerja setelah jam makan siang perusahaan sehingga mengakibatkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, maka BKKBN Medan di tuntut untuk meningkatkan fasilitas serta kepemimpinan kepada karyawan agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Oleh karna itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian" **Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan "**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang sudah penulis lakukan dapat di identifikasikan bahwa terdapat berbagai permasalahan, antara lain :

1. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan, seperti Ac tidak dingin dan komputer yang lelet.
2. Terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga terbatasnya ruang gerak bagi para pegawai.
3. Kurang efektifnya pimpinan perusahaan dalam komunikasi dengan seluruh karyawan, seperti tidak berkomunikasi dengan karyawan saat ada masalah dalam perusahaan.
4. Keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya dibatasi pada karyawan tetap dan meliputi masalah pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis yaitu dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang fasilitas, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis yaitu dapat memberi masukan dan evaluasi bagi perusahaan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga di harapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

menurut Rivai (2014, hal. 447) "Kinerja dapat pula diartikan sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki".

Sedangkan Menurut Wibowo (2014, hal.7) Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau sebuah prestasi yang telah dicapai dari suatu organisasi.

b. Peran Penting Kinerja

Kinerja digunakan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja.

Menurut Usman (2013, hal.490) Jika kinerja dinilai oleh organisasi, manfaatnya dapat dirinci sebagai berikut :

1. Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan.
2. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
3. Meningkatnya kinerja karyawan.
4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan sistem karier maupun prestasi.

Sedangkan Menurut Wibowo (2014, hal.43) "Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi". Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak hanya berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut kasmir (2016, hal.189) Masalah kinerja seperti dikemukakan sebelumnya terjadi karena dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi

kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Pendapat Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Jadi, untuk meningkatkan kinerja perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing variabel akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Menurut Gibson (2003) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa selain faktor kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, penggunaan media sosial sosial ditempat kerja juga menjadi bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, karena penggunaan media sosial dapat

meningkatkan kinerja para pegawai apabila penggunaan media sosial itu sendiri dimanfaatkan untuk hal-hal positif yang berhubungan dengan tugas pekerjaan.

d. Indikator Kinerja

Kinerja dapat diukur melalui sikap, tingkah laku, dan keberhasilan pegawai di dalam suatu organisasi tersebut. Karena apapun yang dilakukan seorang pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan akan berpengaruh terhadap kondisi organisasi/perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.75) Unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja: ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan;
- 2) Kuantitas kerja: output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”;
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan; dan
- 4) Sikap: sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal. 85) Unsur-unsur lain yang mencerminkan besar kecilnya kinerja:

- 1) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang;
- 2) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai;
- 3) Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan;

- 4) Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses;
- 5) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik;
- 6) Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; dan
- 7) Peluang merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja karyawan.

2. Fasilitas

a. Pengertian Fasilitas

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik.

Menurut Husnan (2002, hal.127) "Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang dilakukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya".

Menurut Moenir (2011, hal. 197) "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan". Selain fasilitas kantor, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu kepemimpinan.

Menurut Lupiyaodi (2006, hal.2) "Fasilitas kerja adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi". Fasilitas untuk membandingkan program lembaga dengan lainnya. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang diinginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Jenis – Jenis Fasilitas

Fasilitas merupakan salah satu faktor yang mendominasi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Donni dkk (2013, hal. 223-224) jenis-jenis sarana dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu :

1) Sarana berupa alat

Sarana yang berarti alat langsung, mencakup alat untuk melaksanakan proses kegiatan kantor, perlengkapan kantor, dan bahan pakai habis. Sarana yang termasuk kelompok ini adalah meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, untuk mencatat atau membuat suatu laporan yang meliputi perangkat teknologi yaitu komputer, mesin tik, dan sebagainya, juga barang habis pakai yang meliputi alat tulis kantor, hal ini sangat mendukung akan kinerja karyawan lebih baik akan tetapi tidak sedikit karyawan yang masih belum dapat memanfaatkan sarana yang ada dan cenderung lebih banyak tidak bermanfaat.

2) Sarana berupa informasi

Sarana ini mencakup buku, peraturan-peraturan, majalah-majalah, lembar informasi, internet dan lain sebagainya. Kegunaan sarana dalam kelompok ini adalah sebagai rujukan dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya peraturan organisasi. Menurut Ahyari (2002, hal. 143) fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah :

1. Fasilitas alat kerja

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi.

2. Fasilitas kelengkapan kerja

Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan.

3. Fasilitas sosial

Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial.

c. Indikator Fasilitas

Menurut Moenir (2011, hal. 198) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas alat kerja operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi untuk membantu menyelesaikan masalah.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Penyediaan dari fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan baik dari segi jumlah maupun segi kualitas.

Sedangkan Menurut Faisal (2006, hal.22) dalam Thomas et.al (hal.3)

indikator fasilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Komputer
- 2) Meja kantor
- 3) Parkir
- 4) Bangunan kantor
- 5) Transportasi

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2006, hal.3) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi". Menurut Handoko (2016, hal.294-295) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran". Sedangkan menurut Hamalik (2007, hal.165) "Kepemimpinan adalah suatu proses pemberi petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas – tugas".

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi suatu kelompok organisasi kearah tercapainya tujuan.

b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Siagian (2010, hal.65) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Tuntutan tugas
4. Harapan dan perilaku rekan
5. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
6. Kultur dan kewajiban organisasi.

Berikut penjelasannya:

- 1) Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan pemimpin Seorang manajer yang telah berhasil melaksanakan supervisi kecil, mungkin memilih gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
Memiliki kekuasaan untuk menyalurkan imbalan organisasional seperti bonus dan promosi, para atasan tentu saja mempengaruhi perilaku manajer tingkat bawah.
- 3) Tuntutan tugas
Sifat dan tanggung jawab pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan dipilih seorang manajer.

4) Harapan dan perilaku rekan

Pandangan dan sikap rekan manajer sering sangat efektif mempengaruhi kerja manajer.

5) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan

Keterampilan, pelatihan dan sikap bawahan mempengaruhi gaya yang dipilih manajer.

6) Kultur dan kewajiban organisasi.

Keduanya membentuk perilaku pemimpin dan harapan bawahan.

Sedangkan Menurut Bass dalam Ari Cahyo, dkk (2015, hal. 3) faktor kepemimpinan terdiri dari:

- 1) Pengaruh Ideal (Karisma) adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
- 2) Pertimbangan Individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut.
- 3) Motivasi Inspirational meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan membuat model perilaku yang tepat.
- 4) Stimulus Intelektual adalah perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

c. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan

secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Menurut Ernie (2013, hal.259) terdapat dua fungsi kepemimpinan yang terkait dengan hal ini, yaitu fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan (task related function), dan fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok (group maintenance function). Fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam menjalankan berbagai pekerjaan atau tugas yang telah direncanakan dalam suatu organisasi. Adapun fungsi yang terkait dengan hubungan sosial atau pemeliharaan kelompok memfokuskan fungsi kepemimpinan dalam upaya untuk senantiasa memelihara kesatuan diantara sesama pekerja, pengertian dengan dan sesama mereka.

Fungsi pemimpin dalam organisasi atau perusahaan menurut Terry dalam buku Sutrisno (2009, hal. 219) yaitu:

1. Perencanaan.
2. Pengorganisasian.
3. Penggerakan.
4. Pengendalian.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Fungsi utama pemimpin menurut Gerungan dalam buku Sutrisno (2009, hal. 219) yaitu:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam Handoko (2016, hal.297) mengemukakan teori kepemimpinan yang merupakan indikator dari kepemimpinan itu sendiri.

Sifat kepemimpinan tersebut yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2. Kebutuhan prestasi akan pekerjaan

Hal ini mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4. Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.

Menurut Martoyo dalam Delti (2015, hal. 497) indikator-indikator kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi atau perusahaan ia perlu keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.

4. Kemampuan mendengar

Salah satu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain ataupun bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas dipastikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun fasilitas bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja.

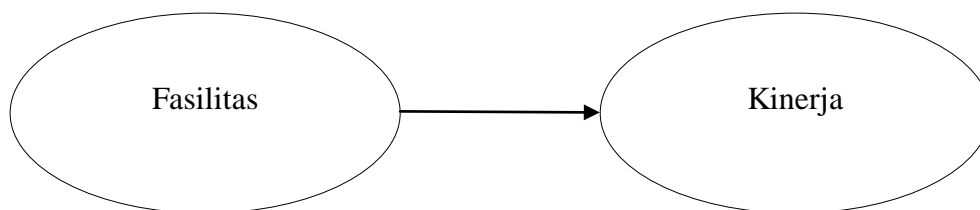
Menurut Moenir (2011, hal. 197) "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan

dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan". Selain fasilitas kantor, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu kepemimpinan.

Menurut Husnan (2002) "Fasilitas kerja adalah sarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja nya".

Hal ini juga didukung oleh penelitian Latifah (2016) yang menyatakan dalam jurnal nya bahwa fasilitas dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat di atas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja bisa menciptakan kemajuan terhadap organisasi.

Dalam banyak kajian, umumnya menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar.II.1 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

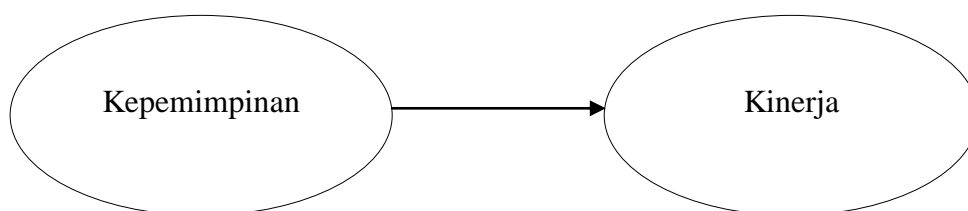
Kepemimpinan dipastikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan meskipun kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Rivai (2006, hal.3) "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi

contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Menurut Handoko (2016, hal.294-295) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran". Sedangkan menurut Hamalik (2007, hal.165) "Kepemimpinan adalah suatu proses pemberi petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas – tugas".

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nel Ariyanti (2016) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang artinya kemampuan kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan tersebut juga meningkat. Dalam banyak kajian, umumnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

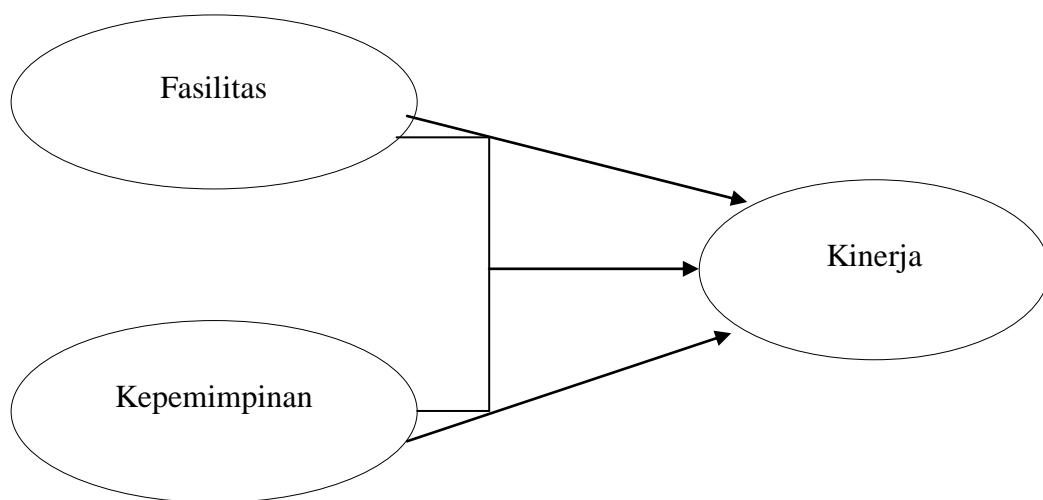


Gambar.II.2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

3. Pengaruh fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

Sebuah sudut pandang yang jelas dari kepemimpinan untuk dikembangkan merupakan sebuah keharusan untuk menstimulasi komitmen pada penciptaan dan pengoperasian organisasi. Penggunaan fasilitas ditempat kerja dapat memberikan pengaruh positif bagi kinerja karyawan, karena fasilitas merupakan suatu alat untuk memperlancar atau memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Fasilitas dapat memberikan pengaruh baik bagi karyawan, agar karyawan lebih termotivasi dan semangat untuk bekerja. Kinerja karyawan tergantung pada karakteristik pribadi atasan/pemimpin dan kemampuan mereka untuk berinteraksi. Adapun kerangka pemikiran ini dapat digambarkan seperti gambar berikut:



Gambar.II.3

Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan, maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban sementara, yaitu:

1. Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.
3. Fasilitas dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar (2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

B. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

1. Variabel Dependent

a. Kinerja

Menurut Wibowo (2014, hal.7) Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Tanggung jawab
4	Kerja sama
5	Insentif

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Variabel Independen

a. Fasilitas (X1)

Menurut Moenir (2011, hal. 197) Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan , dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan. Indikator untuk mengukur variabel fasilitas adalah:

Tabel III.2
Indikator Fasilitas

No	Indikator
1	Komputer
2	Meja kantor
3	Parkir
4	Bangunan kantor
5	Trasportasi

Sumber: Faisal (2006, hal.22)

b. Kepemimpinan (X2)

Menurut Rivai (2006, hal 3) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan adalah:

Tabel III.3
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan prestasi akan pekerja
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri

Sumber: Handoko (2016, hal.297)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian dilakukan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang beralamat di Jalan Gunung Krakatau No. 110, Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan Oktober 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jul-18				Agust-18				Sept-18				Okt-18				Nop-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset penelitian	■	■	■																	
2	Pengajuan judul			■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■										
5	Seminar Proposal										■										
6	Revisi Proposal											■	■								
7	Pengesahan proposal														■						
8	Pengumpulan data														■	■					
9	Penulisan skripsi																■	■	■		
10	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 81 Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan *Sampling Jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan yang berjumlah 81 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Angket

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh pegawai baik itu pegawai tetap maupun tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan dengan membubuhkan tanda ceklis (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel III.5
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Sejutu(S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2012)

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui instrumen dari angket atau kuisioner yang digunakan, untuk mengetahui apakah instrumen angket atau kuisioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Selanjutnya butir yang menyatakan valid diatas diuji reliabilitasnya dengan menggunakan *Reliability Analysis*. Jika nilai koefisien reliability (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka instrument memiliki reliability yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III.6
Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,398	0,2185	Valid
Pernyataan 2	0,335	0,2185	Valid
Pernyataan 3	0,439	0,2185	Valid
Pernyataan 4	0,364	0,2185	Valid
Pernyataan 5	0,521	0,2185	Valid
Pernyataan 6	0,244	0,2185	Valid
Pernyataan 7	0,317	0,2185	Valid
Pernyataan 8	0,281	0,2185	Valid
Pernyataan 9	0,357	0,2185	Valid
Pernyataan 10	0,399	0,2185	Valid
Pernyataan 11	0,219	0,2185	Valid
Pernyataan 12	0,308	0,2185	Valid
Pernyataan 13	0,587	0,2185	Valid

Pernyataan 14	0,526	0,2185	Valid
Pernyataan 15	0,491	0,2185	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 2019

Dari tabel III.6 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 14 dengan skor total 0,526 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2185 Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.7

Tabel Uji Validitas Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,292	0,2185	Valid
Pernyataan 2	0,331	0,2185	Valid
Pernyataan 3	0,487	0,2185	Valid
Pernyataan 4	0,289	0,2185	Valid
Pernyataan 5	0,438	0,2185	Valid
Pernyataan 6	0,513	0,2185	Valid
Pernyataan 7	0,661	0,2185	Valid
Pernyataan 8	0,491	0,2185	Valid
Pernyataan 9	0,581	0,2185	Valid
Pernyataan 10	0,306	0,2185	Valid
Pernyataan 11	0,409	0,2185	Valid
Pernyataan 12	0,230	0,2185	Valid
Pernyataan 13	0,331	0,2185	Valid
Pernyataan 14	0,285	0,2185	Valid

Pernyataan 15	0,439	0,2185	Valid
---------------	-------	--------	-------

Sumber: Data Diolah SPSS 2019

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,661 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2185. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel III.8

Tabel Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,467	0,2185	Valid
Pernyataan 2	0,226	0,2185	Valid
Pernyataan 3	0,254	0,2185	Valid
Pernyataan 4	0,282	0,2185	Valid
Pernyataan 5	0,449	0,2185	Valid
Pernyataan 6	0,266	0,2185	Valid
Pernyataan 7	0,497	0,2185	Valid
Pernyataan 8	0,792	0,2185	Valid
Pernyataan 9	0,735	0,2185	Valid
Pernyataan 10	0,270	0,2185	Valid
Pernyataan 11	0,807	0,2185	Valid
Pernyataan 12	0,819	0,2185	Valid
Pernyataan 13	0,416	0,2185	Valid
Pernyataan 14	0,403	0,2185	Valid
Pernyataan 15	0,484	0,2185	Valid

Dari tabel III.5 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 11 dengan skor total 0,807 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,2185. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Rumus Cronbach Alpha menurut Ghazali (200, hal 74)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan: r = Reliabilitas Instrument
 k = Banyak butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σi^2 = Varian Total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* Ghazali (2006, hal. 47) kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)

- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

Tabel III.9

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Fasilitas	,730	15
Kepemimpinan	,729	15
Kinerja	,662	15

2) Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3) Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = Fasilitas

x_2 = Kepemimpinan

2. Uji Asumsi Klasik

Regresi linear berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Ada beberapa alat uji yang sering digunakan dalam uji asumsi klasik, diantaranya adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Adapun diantara keempat model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2012 hal. 206)

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas(Sugiyono, 2012 hal. 221). Demikian juga sebaliknya Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$. (Sugiyono, 2012 hal. 221)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain: jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sugiyono, 2012 hal.229)

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 250)

Keterangan: r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

Hipotesis dalam penelitian ini:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi dkk, hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Fasilitas dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Fasilitas dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F(Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan: R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Fasilitas dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Fasilitas dan Kepemimpinan dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 17.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono. 2012, hal.286)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

$(R_{x_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 81 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini:

Tabel IV-1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 81 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia,

banyaknya karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	4 orang	5%
2	Laki-Laki	77 orang	95%
	Jumlah	81 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 4 orang (5%) dan laki-laki 77 orang (95%). Persentase karyawan antara laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang jauh berbeda. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan tidak didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai fasilitas, kepemimpinan dan kinerja.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	20 orang	25%
2	30 tahun ke atas	61 orang	75%
	Jumlah	81 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	5 orang	6%
4	S1	73 orang	90%
5	S2	3 orang	4%
	JUMLAH	81 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 73 orang (90%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelangan bahwa karyawan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

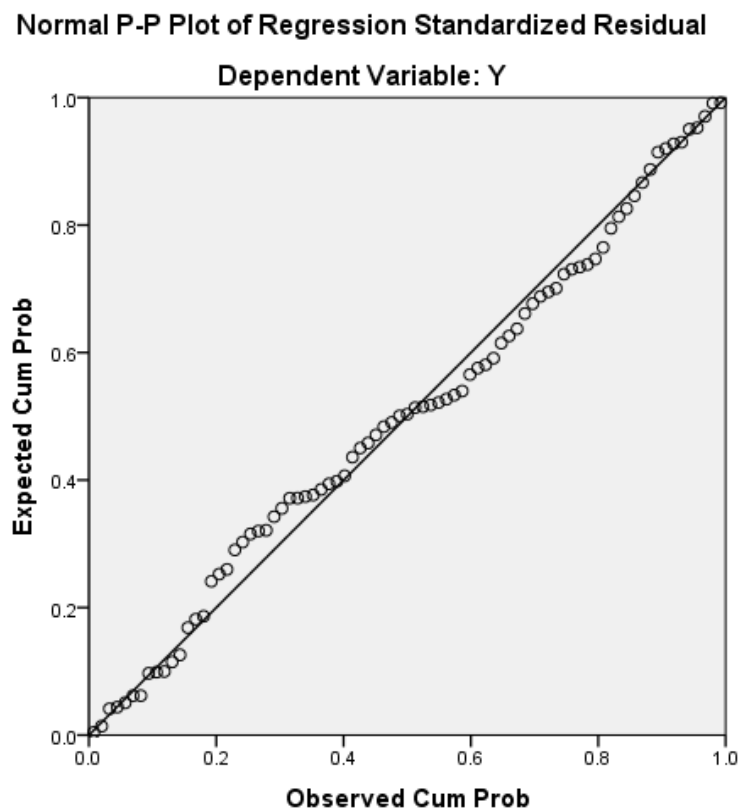
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan

berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:91), “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.5
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.513	4.495		3.896	.000		
X1	1.317	.111	1.154	11.871	.000	.417	2.400
X2	.614	.117	-.509	5.237	.000	.417	2.400

a. Dependent Variable: Y

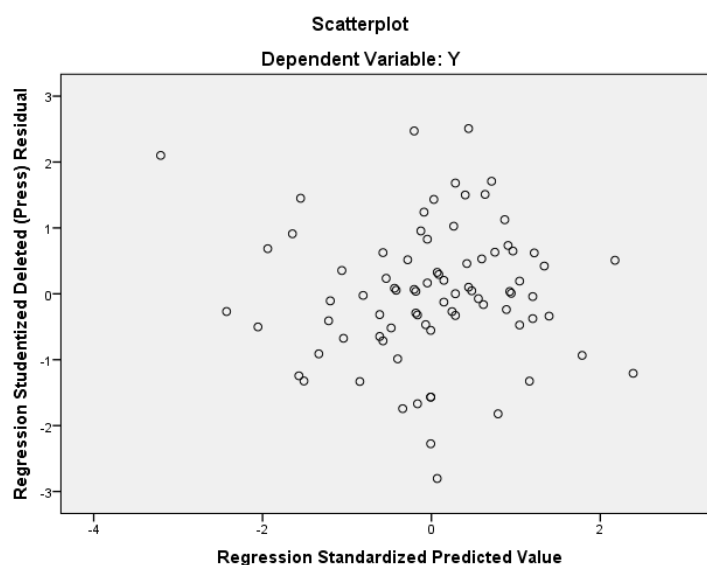
Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu fasilitas dan Kepemimpinan serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel IV.6

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.513	4.495		3.896	.000		
X1	1.317	.111	1.154	11.871	.000	.417	2.400
X2	.614	.117	-.509	5.237	.000	.417	2.400

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 22.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.513 + 1.317X_1 + 0,614X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh fasilitas dan Kepemimpinan terhadap kinerja yaitu:

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 17.513 menunjukkan bahwa apabila variabel fasilitas dan kepemimpinan adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 17.513.
2. 1.317 menunjukkan bahwa apabila variabel fasilitas ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 1.317%
3. 0,614 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah bertambah 61,4%.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.7
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.513	4.495		3.896	.000		
X1	1.317	.111	1.154	11.871	.000	.417	2.400
X2	.614	.117	-.509	5.237	.000	.417	2.400

a. Dependent Variable: Y

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05)

nilai t untuk n adalah $81 - 2 = 79$ adalah 1,99

1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,871 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,237 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.8
Uji F

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1623.514	2	811.757	88.068	.000 ^b
	Residual	718.956	78	9.217		
	Total	2342.469	80			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh signifikan fasilitas dan Kepemimpinan terhadap kinerja.

b. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.9
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,693	,685	3,03601

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.685 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh fasilitas dan kepemimpinan sebesar 68,5% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,871 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja.

Fasilitas mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa fasilitas yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan fasilitas merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Rohman (2009) dan Brahmasari dkk (2007) yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya fasilitas yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,237 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya: ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja.

Suyanto (2009:65) Kepemimpinan, merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian

pengalaman, kepemimpinan, usia dan tingkat penempatan mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi loyalitas karyawan

Hasil penelitian Yoga Arsyenda (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa pengalaman lebih besar pengaruhnya terhadap Loyalitas karyawan BAPPEDA Kota Malang.

3. Pengaruh Fasilitas dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak . kesimpulannya: ada pengaruh signifikan fasilitas dan Kepemimpinan terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2008: 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2009: 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduuk dalam suatu negara yang

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Fasilitas adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Fasilitas yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain fasilitas, Kepemimpinan juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh fasilitas, komitmen organisasi dan kinerja.

Fasilitas dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Fasilitas adalah gaya yang dapat memaksimalkan kinerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain fasilitas yang mempengaruhi kinerja, Kepemimpinan juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Kepemimpinan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Irzani (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan fasilitas dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan Kepemimpinan peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.
2. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.
3. Ada pengaruh signifikan fasilitas dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin perusahaan meningkatkan program fasilitas agar menciptakan kinerja karyawan yang baik
2. Kepemimpinan pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Medan seharusnya ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sektor sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2016). Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 1693-7619.
- Cahyo, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. PT. Esentra Indonesia. *Jurnal ilmu administrasi*, 6(1), 1-5.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Pesido FE-UGM.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latifah. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(1), 1-12.
- Moener, A. S. (2011). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Moener. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenga dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 9-14.
- Rivai, V. (2006). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk Perusahaan dari Teori ke Politik Jakarta: Rajawali Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Grup.
- Tisnawa, E. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Usman, H. (2013). *Manajemen:Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

1) Variabel Fasilitas (X1)

Tabulasi Jawaban Responden Fasilitas

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	41	42	52	4	5	2	2	0	0	81	100
2	21	26	26	32	26	32	7	9	1	1	81	100
3	11	14	31	38	24	30	12	15	3	4	81	100
4	1	1	30	37	35	43	14	17	1	1	81	100
5	7	9	45	56	23	28	6	7	0	0	81	100
6	27	33	41	51	12	15	1	1	0	0	81	100
7	31	38	40	49	6	7	4	5	0	0	81	100
8	15	19	60	74	3	4	2	2	1	1	81	100
9	10	12	39	48	22	27	8	10	2	2	81	100
10	26	32	41	51	11	14	3	4	0	0	81	100
11	26	32	40	49	11	14	3	4	1	1	81	100
12	37	46	40	49	4	5	0	0	0	0	81	100
13	12	15	27	33	11	14	16	20	15	19	81	100
14	1	1	36	44	13	16	16	20	15	19	81	100
15	21	26	54	67	6	7	0	0	0	0	81	100

2) Variabel Kepemimpinan

Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan

No pernya Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	19	53	65	9	11	2	2	2	2	81	100
2	15	19	50	62	12	15	4	5	0	0	81	100
3	18	22	45	56	15	19	3	4	0	0	81	100
4	11	14	48	59	20	25	2	2	0	0	81	100
5	33	41	42	52	4	5	2	2	0	0	81	100
6	21	26	26	32	26	32	7	9	1	1	81	100
7	11	14	31	38	24	30	12	15	3	4	81	100
8	1	1	30	37	35	43	14	17	1	1	81	100
9	7	9	45	56	23	28	6	7	0	0	81	100
10	27	33	41	51	12	15	1	1	0	0	81	100
11	31	38	40	49	6	7	4	5	0	0	81	100
12	15	19	60	74	3	4	2	2	1	1	81	100
13	5	6	38	47	7	9	25	31	6	7	81	100
14	1	1	36	44	13	16	25	31	6	7	81	100
15	34	42	42	52	5	6	0	0	0	0	81	100

3) Variabel Kinerja

Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	18	45	67	10	15	2	3	2	3	81	100
2	11	16	46	69	10	15	4	6	0	0	81	100
3	13	19	44	66	12	18	2	3	0	0	81	100
4	7	10	43	64	17	25	4	6	0	0	81	100
5	33	49	35	52	2	3	1	1	0	0	81	100
6	22	33	24	36	18	27	7	10	0	0	81	100
7	11	16	30	45	18	27	10	15	2	3	81	100
8	1	1	28	42	30	45	11	16	1	1	81	100
9	8	12	40	60	18	27	5	7	0	0	81	100
10	18	27	41	61	11	16	1	1	0	0	81	100