

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
MOTIVASI DAN FASILITAS SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMK SITI BANUN  
RANTAUPRAPAT**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)  
Program Studi Magister Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NURMEISYAH HASIBUAN**

**2020030051**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : NURMEISYAH HASIBUAN  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020030051  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN  
FASILITAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA  
GURU DI SMK SITI BANUN RANTAU  
PARAPAT

Pengesahan Tesis

Medan, 15 Juli 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


  
Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

  
Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi

  
Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum

  
Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

## PENGESAHAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN FASILITAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SITI BANUN RANTAU PARAPAT

**NURMEISYAH HASIBUAN**

**2020030051**

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M) Pada Hari Jumat, Tanggal 15 Juli 2022

**Komisi Penguji**

1. **Dr. Bahri Datuk S,S.E.,M.M.,QIA**

Ketua

2. **Dr. Hazmanan Khair, S.E.,M.BA.**

Sekretaris

3. **Dr. Bahdin Nur Tanjung, S.E.,M.M.**

Anggota

*Bahri*  
1.....

*Hazmanan*  
2.....

*Bahdin*  
3.....

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN FASILITAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SITI BANUN RANTAU PARAPAT

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Juli 2022  
Peneliti



**NURMEISYAH HASIBUAN**  
NPM : 2020030051

## ABSTRAK

Fenomena tentang rendahnya kinerja guru disekolah SMK Siti Banun Rantauprapat berdasarkan pengamatan peneliti. Kinerja guru dalam mengajar saat ini merasa kurang semangat dalam mengajar karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan para guru yang menyangkut fasilitas yang terima tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kinerja yang dicapai oleh guru khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMK Siti Banun Rantauprapat pekerjaan yang belum sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh pihak SMK Siti Banun Rantau Parapat yaitu lambatnya kinerja guru pada SMK Siti Banun Rantau Parapat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, hal ini karena kurangnya perhatian dan monitoring terhadap para guru. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi serta fasilitas untuk mendukung kinerja guru.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas  $X_1$  yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional,  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja,  $X_3$  yaitu Fasilitas Sekolah dan variabel terikat Y yaitu Kinerja Guru. Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan informasi melalui angket dalam bentuk pernyataan dan pada tahap akhir dengan menarik kesimpulan.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Selain itu motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Dari hasil penelitian selanjutnya ditemukan bahwa fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Setelah itu dilakukan pengujian secara simultan dan didapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Fasilitas Sekolah, Kinerja Guru**

## **ABSTRACT**

*The phenomenon of the low performance of teachers in the Siti Banun Rantauprapat Vocational School is based on the observations of researchers. The teacher's performance in teaching currently feels less enthusiastic in teaching because something that is not in line with the expectations of the teachers regarding the facilities they receive is not in line with expectations. This is marked by a decrease in the performance results achieved by teachers, especially in carrying out the teaching and learning process at SMK Siti Banun Rantauprapat work that is not in accordance with the operational standards set by SMK Siti Banun Rantau Parapat, namely the slow performance of teachers at SMK Siti Banun Rantau Parapat in carrying out their duties as teaching staff, this is due to the lack of attention and monitoring of the teachers. There are several factors that can affect teacher performance at SMK Siti Banun Rantau Parapat including leadership style, motivation and facilities to support teacher performance.*

*The approach in this study is to use an associative approach, the associative approach is an approach where to find out that there is a relationship or influence between the two variables (the independent variable and the dependent variable). In this study the independent variable X1 is Transformational Leadership Style, X2 is Work Motivation, X3 is School Facilities and the dependent variable Y is Teacher Performance. The data analysis technique starts from collecting information through a questionnaire in the form of a statement and at the final stage by drawing conclusions.*

*Based on the results of the study, it can be concluded that the transformational leadership style has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat. In addition, motivation also has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat. From the results of further research, it was found that school facilities had a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat. After that, it was tested simultaneously and it was found that transformational leadership style, motivation and school facilities had a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat.*

***Keywords: Leadership Style, Motivation, School Facilities, Teacher Performance***

## **KATA PENGANTAR**

Asalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya pada peneliti sehingga dapat menyelesaikan Tesis ini pada waktunya, dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN FASILITAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK SITI BANUN RANTAU PARAPAT”**.

Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini, peneliti telah banyak menerima bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Hazmanan Khair, SE, M.BA selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing I.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmunya kepada Peneliti selama Peneliti menjalani aktivitas Perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Seluruh Staff Pegawai Biro Administrasi Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan ilmu serta bantuan kemudahan pada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi rekan – rekan Mahasiswa khususnya dan masyarakat pada umumnya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Juni 2022  
Peneliti

**NURMEISYAH HASIBUAN**  
**NPM. 2020030051**



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
2.1 Uraian Teori .....	9
1. Gaya Kepemimpinan .....	9
2. Motivasi .....	20
3. Fasilitas .....	28
4. Kinerja .....	32
2.2 Kerangka Konseptual .....	45
2.3 Hipotesis .....	53
BAB 3 METODE PENELITIAN .....	55
3.1 Pendekatan Penelitian .....	55
3.2 Definisi Operasional .....	55
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
3.4 Populasi dan Sampel .....	58
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.6 Teknik Analisis Data .....	61

BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	66
4.1	Hasil Penelitian .....	66
4.2	Deskripsi Kategori Variabel .....	66
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	77
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	82
4.5	Metode Analisis Data .....	87
4.6	Pembahasan .....	92
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN .....	99
5.1	Kesimpulan .....	99
5.2	Saran .....	99
	DAFTAR PUSTAKA .....	101

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Defenisi Operasional Penelitian .....	56
Tabel III.2	Pelaksanaan Waktu Penelitian .....	57
Tabel III.3	Penilaian Skala Likert .....	59
Tabel IV-1	Skor Angket Untuk Variabel $X_1$ .....	67
Tabel IV-2	Skor Angket Untuk Variabel $X_2$ .....	70
Tabel IV-3	Skor Angket Untuk Variabel $X_3$ .....	72
Tabel IV-4	Skor Angket Untuk Variabel Y .....	75
Tabel IV-5	Hasil Output Uji Validitas Variabel $X_1$ .....	77
Tabel IV-6	Hasil Output Uji Validitas Variabel $X_2$ .....	78
Tabel IV-7	Hasil Output Uji Validitas Variabel $X_3$ .....	78
Tabel IV-8	Hasil Output Uji Validitas Variabel Y .....	79
Tabel IV-9	Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ .....	79
Tabel IV-10	Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ .....	80
Tabel IV-11	Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel $X_3$ .....	80
Tabel IV-12	Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y .....	81
Tabel IV-13	Hasil Output Uji Multikoleniaritas .....	84
Tabel IV-14	Hasil Output Uji Heteroskedastisitas .....	85
Tabel IV-15	Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda .....	87
Tabel IV-16	Hasil Output Uji t .....	89
Tabel IV-17	Hasil Output Uji f .....	91
Tabel IV-18	Hasil Output Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	53
Gambar 3.1	Kurva Ketentuan Uji t .....	64
Gambar 3.2	Kurva Ketentuan Uji f .....	65
Gambar 4.1	Uji Normalitas Menggunakan Histogram .....	82
Gambar 4.2	Uji Normalitas Menggunakan P-Plot .....	83
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot .....	86

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi baik dalam bidang pemerintahan, perusahaan maupun dunia pendidikan masing-masing berkeinginan untuk memajukan organisasinya yang pada dasarnya setiap keberhasilan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan, begitu juga didunia pendidikan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilannya antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas kerja yang di milikinya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim di sebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap guru dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang guru akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Berdasarkan hasil riset awal pada di Sekolah Menengah Kejuruan atau disingkat dengan SMK Siti Banun Rantau Parapat terhadap kinerja guru dinilai

masih kurang maksimal, fenomena tentang rendahnya kinerja guru disekolah berdasarkan pengamatan peneliti. Kinerja guru dalam mengajar saat ini merasa kurang semangat dalam mengajar karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan para guru yang menyangkut fasilitas yang terima tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kinerja yang dicapai oleh guru khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMK Siti Banun Rantau Parapat pekerjaan yang belum sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh pihak SMK Siti Banun Rantau Parapat yaitu lambatnya kinerja guru pada SMK Siti Banun Rantau Parapat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, hal ini karena kurangnya perhatian dan monitoring terhadap para guru. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi serta fasilitas untuk mendukung kinerja guru.

Survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat yang mengemukakan bahwa sikap yang dimiliki pimpinan kurang disukai oleh guru, salah satunya adalah sikap pimpinan yang tidak tegas mengambil keputusan, maka yang terjadi pelaksanaan visi dan misi sekolah menjadi tidak bisa dilaksanakan secara maksimal, walaupun apabila terjadi pergantian kepemimpinan, otomatis sikap dan setiap keputusan yang diambil juga tidak jauh berbeda dari sebelumnya karena tidak adanya perubahan yang signifikan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi di SMK Siti Banun Rantau Parapat, sehingga para guru mengharapkan pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi

seluruh guru. Untuk menunjang kinerja guru, sangat diperlukan teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil pengamatan atas fenomena-fenomena dari lapangan diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga target pencapaian beban kerja guru tidak tercapai yang merupakan indikasi kinerja guru yang tidak optimal. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi guru, sehingga dapat berkembang dan mencapai guru pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya.

Di samping itu, untuk menunjang kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, perlu dilakukan dorongan agar para guru tersebut bisa menyesuaikan diri dengan tugas mereka sebagai tenaga pengajar di SMK Siti Banun Rantau Parapat, hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah dengan memotivasi para guru secara terus-menerus agar dalam menjalankan tugasnya tetap semangat dan berusaha memberikan yang terbaik bagi sekolah. Para guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat kurang mendapatkan perhatian dalam mendengar segala keluhan para guru dalam proses mengajar dari pimpinan sehingga para guru kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja para guru merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena absen pada guru dalam sebuah sekolah menunjukkan motivasi kerja rendah yang dapat mengganggu jalannya proses belajar mengajar, sehingga para guru harus selalu diberikan motivasi agar bisa meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

Faktor-faktor yang lain untuk mendukung aktivitas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru disebuah sekolah adalah perlengkapan yang dibutuhkan untuk menunjang kinerjanya dalam mengajar dikelas, seorang guru memerlukan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaannya agar aktivitasnya dalam mengajar dikelas dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan. Seorang guru harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas sekolah yang ada yang telah disiapkan oleh pihak sekolah. Untuk menunjang kinerja guru diperlukan fasilitas yang tujuannya untuk digunakan, dipakai, ditempati, oleh guru baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.



Dari fenomena yang peneliti lihat dilapangan terlihat bahwa fasilitas yang di dapat untuk mengajar belum tersedia dengan waktu yang cepat sehingga mereka harus memenuhinya sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru yang akan menjadi objek penelitian didapati bahwa beberapa peralatan dan perlengkapan sekolah yang kurang berfungsi dengan baik seperti meja guru yang sudah tidak layak pakai, bangku siswa yang tidak layak pakai dan sarana prasarana penunjang lainnya juga tidak bisa difungsikan dengan baik, hal ini terjadi karena peralatan dan perlengkapan tersebut sudah lama bahkan cenderung sudah tidak layak pakai lagi digunakan untuk melengkapi keperluan guru dalam mengajar. Pemanfaatannya fasilitas sekolah yang kurang memadai tersebut dapat menghambat kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan berdampak dalam proses belajar dan mengajar dikelas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan fasilitas sekolah terhadap kinerja guru dan menuangkannya ke dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sebagai pimpinan sebuah lembaga pendidikan tentu mengharapkan hasil kinerja yang baik dari seluruh gurunya. Berdasarkan permasalahan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lambatnya kinerja guru pada SMK Siti Banun Rantau Parapat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, hal ini karena kurangnya perhatian dan monitoring terhadap para guru.
2. Sikap pemimpin yang tidak tegas dan terkesan tidak memiliki gaya kepemimpinan yang dapat menjadi panutan dan lambat dalam mengambil keputusan.
3. Para guru kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan sehingga para guru kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja para guru merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Fasilitas pendukung disekolah yang masih kurang dan membutuhkan penambahan fasilitas, perbaikan dan peningkatan, agar para guru dapat menjalankan tugasnya dalam mengajar dapat dijalankan lebih efektif.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Siti Banun Rantau Parapat. Peneliti membatasi masalah penelitian hanya pada guru tentang Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pribadi pimpinan pada SMK Siti Banun Rantau Parapat yaitu gaya kepemimpinan transformasional, tentang Pola pemberian motivasi kerja yang diperlukan seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dan tentang Pemberian fasilitas sekolah kepada guru agar dapat menjalankan tugasnya dalam mengajar dengan baik.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat?
3. Apakah ada pengaruh Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat?
4. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah peneliti paparkan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantau Parapat.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

### 1. Teoritis

Bagi SMK Siti Banun Rantau Parapat, diharapkan bisa memberikan :

- a. Informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan fasilitas sekolah.
- b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

### 2. Praktis

Bagi peneliti, diharapkan mampu :

- a. Menambah pengetahuan dan kesiapan peneliti bila nantinya terjun ke dunia kerja.
- b. Memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Sekolah terhadap Kinerja Guru.
- c. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

### 3. Peneliti Yang Akan Datang

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan peneliti selanjutnya untuk sebagai bahan referensi, sehingga penelitian ini benar-benar bermanfaat bagi semua pihak.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **3.1. Uraian Teori**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012:23).

James *et. al.* (2016:34) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2017:58).

Sedangkan menurut Perdinand (2016:19) memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan

kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformasional. Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional berinduk dari kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi akan menjadi prestasi riil.

Menurut Sutikno (2019:53) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Sedangkan menurut Rivai (2016:83) kepemimpinan transformasional dapat diperlihatkan oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional ini diantaranya memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) bagi organisasi, sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktikpraktik organisasi yang relevan.

Serta menurut Robbins (2017:90) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

#### **b. Tipe atau Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan.

Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Alex, 2017:87).

Menurut Siagian (2019:142) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan.

Secara sederhana, Sedarmayanti, (2017: 61) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga, yaitu:

1) The Autocratic Leader

Seorang pemimpin yang otokratik menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi, dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya.

2) The Participative Leader

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya partisipasi, ia akan menjalankan gaya kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya. Ia akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dan makin matang.

3) The Free Rein Leader

Dalam gaya kepemimpinan Free Rein, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan lengkap. Dengan kata lain, pimpinan menginginkan para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga ia



tidak perlu membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Selain itu setidaknya terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2019:67), yaitu:

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik
- 2) Tipe pemimpin yang militeristik
- 3) Tipe pemimpin yang paternalistik
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik
- 5) Tipe pemimpin yang demokratik

### c. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Nilasari dan Wiludjeng (2018:74), mengenai teori kepemimpinan terdiri atas empat teori, sebagai berikut:

#### 1) *The Great Man Theory* (Teori Sifat)

Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik seorang pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang bisa berhasil menjadi seorang pemimpin karena mereka memang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.

Keith Davis merumuskan ada 4 sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: Intelegensia, Kematangan social, Motivasi diri, Hubungan pribadi

#### 2) *Behavirol Theory* (Teori Perilaku)

- a) Teori Tannenbaum dan Warren H Schmidt Kedua orang akademis tersebut mencoba menjelaskan faktor-faktor apa

saja yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan melalui titik ekstrem yaitu fokus pada atasan (pemimpin) dan fokus pada bawahan. Menurut kedua orang ini gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu faktor manajer, faktor karyawan, dan faktor situasi.

- b) Studi Ohio State University Studi ini menyimpulkan bahwa ada dua kategori perilaku pemimpin yaitu: *Consideration*, diartikan sebagai tingkat dimana pemimpin peduli dan mendukung bawahan. Para pemimpin dengan gaya ini cenderung memiliki hubungan dengan bawahan yang mencerminkan perasaan saling percaya, dan mereka menghormati ide dan perasaan bawahannya dan yang kedua *Initiating Structure*, diartikan sebagai tingkat dimana pemimpin membuat struktur pekerjaannya sendiri dan pekerjaan bawahannya. Pemimpin dengan gaya ini cenderung mengarahkan pekerjaan kelompok melalui kegiatan perencanaan, pembelian tugas-tugas, penjadwalan, dan penetapan *deadline*.
- c) Studi The University of Michigan Study ini menyimpulkan bahwa para manajer dapat dibedakan berdasarkan dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu: *Relationship Oriented*, diartikan sebagai perilaku yang bersikap bersahabat pada bawahan, mengakui prestasi bawahan, dan

memperhatikan kesejahteraan karyawan. *Oriented*, diartikan sebagai perilaku manajer yang menetapkan standar kerja yang tinggi, menentukan metode kerja yang harus dilakukan, dan mengawasi karyawan dengan ketat.

- d) *Managerial Grid* *Managerial grid* atau kisi-kisi manajemen yang dikembangkan oleh Robert Blake dan Jane S. Mouton mendorong manajer untuk memiliki dua kualitas kepemimpinan sekaligus yaitu orientasi pada tugas/produksi dan orientasi pada hubungan/orang.

### 3) *Contingency Theory* (Teori Situasi)

Teori ini menjelaskan bahwa tidak ada satu tipe kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan di segala situasi. Teori yang menggunakan pendekatan kontingensi akan dibahas berikut ini:

#### a) Model Kepemimpinan Hersey

Teori ini mengembangkan model kepemimpinan dimana efektivitas kepemimpinan tergantung dari kesiapan bawahan. Kesiapan tersebut mencakup kemauan untuk mencapai prestasi, untuk menerima tanggung jawab, kemampuan mengerjakan tugas, dan pengalaman bawahan. Variabel-variabel tersebut akan mempengaruhi efektivitas kepemimpinan. Menurut model ini manajer atau pimpinan harus secara konstan mengevaluasi kondisi karyawan. Kemudian setelah kondisi karyawan diketahui manajer menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan

kondisi tersebut. Dengan demikian gaya kepemimpinan ini akan efektif karena sesuai dengan situasi karyawan.

b) Model Fiedler

Teori ini mendasarkan pada pendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin tidak hanya karena karakteristik individu mereka tetapi juga karena beberapa variable situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Fiedler menjelaskan tiga dimensi yang menjelaskan situasi kepemimpinan yang efektif. Ketiga dimensi tersebut adalah: yang pertama *Power Position* (Kekuasaan posisi), Dimensi ini menjelaskan kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, seperti keahlian atau kepribadian, yang mampu membuat bawahan mengikuti kemauan pemimpin. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan dari posisinya yang jelas dan besar dapat memperoleh kepatuhan bawahan yang lebih besar. Yang kedua *Task Structure* (Struktur pekerjaan) Dimensi ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan dapat dirinci atau dijelaskan dan membuat bawahan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Jika struktur pekerjaan jelas maka pekerjaan dapat dilakukan dengan mudah, bawahan dapat disertai tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan tersebut lebih baik. Dan yang ketiga *Leader Member Relation* (Hubungan antara pemimpin-bawahan) Hal ini berhubungan dengan antara bawahan-pimpinan,

misalnya tingkat loyalitas, kepercayaan, dan rasa hormat karyawan terhadap pemimpinnya. Hubungan ini dapat diklasifikasikan “baik” atau “buruk”. Dari kombinasi ketiga variabel ini dapat ditentukan apakah situasi yang dihadapi oleh pemimpin menguntungkan atau tidak menguntungkan.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Yukl (2019:45) kepemimpinan setidaknya memiliki empat indikator yaitu sebagai berikut:

1) Pelaksanaan tugas.

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2) Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3) Mengutamakan hasil dari pada proses.

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4) Memberi petunjuk.

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan

berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut (Agustini, 2018:13). kepemimpinan berorientasi tugas diukur melalui tiga indikator; yaitu

- 1) *Contingent Reward* adalah perilaku yang selalu mengakui prestasi karyawan dan menjelaskan pengharapan;
- 2) *Management by-exceptionactive* adalah perilaku pemimpin yang akan melakukan tindakan dengan segera untuk mengoreksi masalah dan menunjukkan kesalahan-kesalahan yang terjadi; dan
- 3) *Management by-exceptionpassive* adalah perilaku pemimpin yang akan menunggu sampai masalah menjadi kronis atau serius baru melakukan koreksi.

Kedua pendapat diatas merupakan indikator kepimpinan, sedangkan indikator menurut Sutikno (2019:54) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat indikator yang disebutnya sebagai “*the four is*” indikator itu diantaranya:

- 1) Pengaruh Ideal

Indikator yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.

- 2) Motivasi Inspirasi.

Dalam indikator ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan

yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu mengunggah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

3) Stimulasi Intelektual.

Dalam indikator ini pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikann solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4) Konsiderasi Individu.

Dalam indikator ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan terhadap pengembangan karir.

Sedangkan menurut Hartiti (2013:16) indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

- 1) Kharismatik
- 2) Pengaruh Idealis
- 3) Motivasi Inspirasional
- 4) Simulasi Intelektual
- 5) Konsiderasi Individu

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2018:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Agustini (2019:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2017:111) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah,



intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2015:111).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

#### **b. Tujuan Motivasi**

Dalam suatu organisasi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para bawahannya di organisasi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan. Adapun tujuan motivasi menurut Agustini (2017:32) yaitu:

- 1) Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 4) Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 6) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

- 8) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

### **c. Manfaat Motivasi**

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah : pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul – betul berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras karena dorongan untuk menghasilkan suatu target sesuai yang telah mereka tetapkan.

Menurut Dubrin (2015:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

#### **d. Teori-Teori Motivasi**

Berikut ini teori motivasi yang di kemukakan oleh Hasibuan (2013:103) diantaranya sebagai berikut:

##### 1) Teori motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menurut teori ini para pegawai hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui imbalan yang besar dari prestasi yang telah di berikannya.

##### 2) Maslow 's Need Hierarchy Theory

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow 's Needs Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation atau teori motivasi Hierarchy kebutuhan maslow.

### 3) Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2018 : 108) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu: Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors*. *Maintenance Factor* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, *kepuasan pekerjaan* (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan dengan baik.

### 4) Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc clelland mengemukakan teorinya yaitu teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2018 : 111) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

#### **e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sunyoto (2017:17) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yaitu:

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu

gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

#### **f. Indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017:111) meliputi yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh- sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

### **3. Fasilitas**

#### **a. Pengertian Fasilitas**

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:389), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Kasmir (2018 : 197) menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”.

Menurut Moekijat (2017:155) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”. Sedangkan menurut Nawawi (2012:21) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang di inginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat



menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

#### **b. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Sofyan (2013:22) mengemukakan jenis-jenis fasilitas kerja, yaitu :

- 1) Mesin dan Peralatannya
- 2) Prasarana
- 3) Perlengkapan Kantor
- 4) Peralatan Inventaris
- 5) Tanah
- 6) Bangunan
- 7) Alat Transportasi.

#### **c. Macam-Macam Fasilitas Kerja**

Menurut Dubrin (2017:176) terdapat bermacam-macam fasilitas kerja yang dapat dinikmati para bawahan tempat dia bekerja, yaitu diantaranya sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan (*Training and Development*),
- 2) Mendapatkan *Reward*,
- 3) Memperoleh Insentif Yang Sesuai,
- 4) Mendapatkan Motivasi dan Semangat.

#### **d. Indikator Fasilitas**

Menurut Dubrin (2017 : 98) dari pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi tiga golongan besar yaitu sebagai berikut:

### 1) Fasilitas Alat Kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itu lah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai atau pekerja. Alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja di kantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

### 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Termasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan *layout* yang efisien.

- c) Penerangan yang cukup.
- d) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan di tempat kerja.
- e) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput pegawai.
- f) Alat-alat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan*, *air conditioning*.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial. Misalnya penyediaan *mess*, asrama untuk para pegawai bujangan, rumah jabatan, rumah dinas dan kadang-kadang kendaraan bermotor termasuk juga sebagai fasilitas sosial (motor, kendaraan sedan). Penyediaan dari penggunaan sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan pegawai, baik dari segi jumlah maupun segi kualitas. Pengaturan yang objektif dan dirasa adil akan sangat membantu kedua belah pihak (organisasi dan pegawai) dalam memperlancar usaha.

Fasilitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang menunjang kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2015:34).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 114).

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:75).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang

dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018:176). Menurut Moeheriono (2019:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2012:84).

Dalam rangka peningkatan kinerja, terdapat 6 langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu : Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsifungsi bisnis, mengidentifikasi masalah melalui pegawai dan memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut maka dibutuhkan beberapa informasi di antaranya: Mengidentifikasi masalah setepat mungkin, Menentukan tingkat keseriusan masalah.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.

- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2017:45)

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan kepadanya.

#### **b. Manfaat dan Fungsi Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja pegawai yang disebut manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja pegawai dan objek pembahasannya sama yaitu prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup

tanggung jawabnya. Penilaian kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan organisasi karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik organisasi. (Rivai, 2016:78).

Secara umum kriteria yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi dan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Kriteria mana yang digunakan adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan yang lain, jadi pengukuran kinerja tergantung pada jenis pekerjaan dan apa yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi yang berkepentingan. Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target.

Menurut Siagian (2012:78) bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk : Perbaikan prestasi kinerja, Penyesuaian kompensasi, Keputusan penempatan, Kebutuhan latihan dan pengembangan, Perencanaan dan pengembangan karir, Memperbaiki penyimpangan proses staffing, Mengurangi ketidakakuratan informasi, Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan, Kesempatan kerja yang adil, Membantu menghadapi tantangan external. Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui

secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan. Bagi pihak manajemen, penilaian kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi, pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, dan kebutuhan pelatihan.

Sedangkan menurut Wirawan, (2013:71) Fungsi penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

- 1) Memberikan balikan kepada pegawai ternilai mengenai kinerjanya.
- 2) Alat promosi dan demosi.
- 3) Alat memotivasi ternilai.
- 4) Sebagai alat pemutusan hubungan kerja dan merampingkan organisasi.
- 5) Menyediakan alasan hukum untuk pengambilan keputusan personalia.
- 6) Penentuan dan pengukuran tujuan kinerja.
- 7) Konseling kinerja buruk.
- 8) Mendukung perencanaan sumber daya manusia.
- 9) Menentukan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia.
- 10) Merencanakan dan memvalidasi perekrutan tenaga baru.
- 11) Alat manajemen kinerja organisasi.
- 12) Pemberdayaan pegawai.



13) Menghukum anggota.

14) Penelitian.

Salah satu cara untuk mengembangkan karir seseorang adalah melakukan peningkatan kinerja. Disamping itu, prestasi kerja akan pula memberikan keuntungan lainnya seperti dalam rangka untuk penentuan kompensasi atau perbaikan kualitas kerja.

Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya mulai dari disiplin waktu bekerja, pencapaian target maupun kualitas pekerjaannya. Untuk penilaian prestasi kerja perlu dilakukan dengan cara-cara yang lazim diberikan dalam ilmu manajemen sumber dayamanusia. penilaian prestasi kerja janganlah dicampurkan dengan diskriminasi melalui berbagai penilaian yang tidak obyektif. Apabila terjadi penilaian diskriminatif dan tidak obyektif maka tujuan pencapaian penilaian prestasi kerja tidak akan tercapai.

Penilaian kinerja (prestasi kerja) berguna bagi perusahaan dan harus bermanfaat bagi karyawan, berikut manfaat dari penilaian prestasi karyawan :

1) Memperbaiki kualitas pekerjaan

Apabila seseorang dalam pekerjaannya tidak mampu atau dengan kata lain prestasi kerjanya menurun, maka perlu dilakukan perbaikan. Melalui penilaian prestasi kerja akan terlihat pula kualitas pekerjaan seseorang.

2) Keputusan penempatan

Memudahkan bank dalam menempatkan seseorang dalam bidang tertentu apakah untuk kegiatan transfer atau promosi.

3) Perencanaan dan pengembangan karir

Akibat dari penilaian prestasi kerja, maka dua hasil yang akan diperoleh yaitu berprestasi atau tidak berprestasi. Apabila berprestasi akan memudahkan perusahaan dalam perencanaan dan pengembangan karirnya dan sebaliknya, jika tidak berprestasi maka akan segera diperbaiki kualitas pekerjaannya.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Bagi karyawan yang kurang berprestasi maka penilaian prestasi kerja untuk memudahkan karyawan masuk kedalam program pelatihan dan pengembangan yang sudah direncanakan.

5) Penyesuaian kompensasi

Bagi sebagian besar karyawan penilaian prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perolehan kompensasi dimasa yang akan datang. Dengan adanya kompensasi menyebabkan karyawan akan semakin bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya penghargaan akan memperoleh kompensasi.

6) Kesempatan kerja yang adil

Jelas pada akhirnya penilaian prestasi kerja akan memberikan keadilan bagi seluruh karyawan. Bagi yang berprestasi akan memperoleh berbagai keuntungan dan sebaliknya.

### c. Manajemen Nilai Kinerja

Bagi pekerja bukan hanya tujuan individunya yang tercapai tetapi juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan organisasi, yang membuat dirinya termotivasi serta mendapat kepuasan yang lebih besar.

Manajemen kinerja adalah usaha atau kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. - Manajemen kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pengarahan, dan pengevaluasian hasilnya. - Manajemen kinerja adalah program yang dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan seperti bagaimana yang ingin dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan atau peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Rangkaian kegiatan tersebut haruslah dijalankan secara berkelanjutan.

Pengertian *Value* di dalam ITGI (2018) adalah total manfaat yang didapatkan dari biaya yang digunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut, dan risiko yang telah disesuaikan agar risiko tersebut berada dalam tingkat yang dapat diterima. Sifat *value* berbeda untuk berbagai jenis perusahaan. Sementara perusahaan komersial berfokus lebih dari yang mereka miliki di masa lalu pada *value* yang bersifat non-keuangan, eksekutif masih cenderung melihat nilai. Untuk sektor publik, atau tidak-

untuk-keuntungan perusahaan, *value* lebih kompleks, dan sering, meskipun tidak selalu, non-keuangan di alam. Hal ini dapat mencakup pencapaian hasil kebijakan publik, peningkatan kuantitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada orang-orang perusahaan ada untuk melayani.

Menurut Institute of *Value Management* UK *Value management* telah didefinisikan ke dalam bermacam-macam sudut pandang. Dari suatu sudut pandang, *Value Management* dapat dilihat sebagai suatu tim struktur berdasarkan kepada pendekatan untuk mengidentifikasi kebutuhan fungsional dari project/kontrak dengan tujuan meraih fungsi optimal untuk biaya minimal. *Value management* juga dilihat sebagai suatu kombinasi dari alat-alat dan metode-metode perencanaan untuk menemukan keseimbangan optimal dari manfaat-manfaat project dalam hal biaya *project* dan risiko.

Konsep dari *value* yang digunakan dalam *value management* membedakan metode ini dari metode yang biasa digunakan untuk meninjau biaya dengan cara membandingkan hubungan antara fungsi, biaya, dan manfaat. *Value Management* dapat juga didefinisikan sebagai proses perencanaan, penilaian, dan pengembangan dalam rangka untuk membuat keputusan yang tepat tentang pengoptimalan keseimbangan manfaat, risiko dan biaya *project*. Ini melibatkan wakil dari pemangku kepentingan di dalam *workshop* yang difasilitasi dan berkenaan dengan pendekatan kreatif berbasis untuk *problem solving* dan analisa fungsi

sistematis dari fungsi yang *Value Management* terpisah dari alat-alat manajemen lainnya.

Tujuan dari sebuah manajemen nilai menurut ITGI (2018, Hal:10) adalah untuk mengoptimalkan nilai dengan mempertemukan perbedaan-perbedaan dan memungkinkan perusahaan untuk:

- 1) Secara jelas mendefinisikan dan mengkomunikasikan pandangannya tentang nilai.
- 2) Memilih dan melaksanakan investasi.
- 3) Mengelola aset dan mengoptimalkan nilai dengan penggunaan sumber daya yang terjangkau dan tingkat risiko yang dapat diterima.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan John H. Jackson (2017:82), antara lain:

- 1) Faktor-faktor pendukung kinerja
  - a) Kemampuan yang baik Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.
  - b) Motivasi yang tinggi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental

merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

- c) Dukungan yang diterima Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

## 2) Faktor-faktor penghambat kinerja

- a) Keberadaan pekerjaan yang dilakukanyang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

- b) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

### e. Indikator Kinerja

Para pimpinan dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Mereka dapat mengambil tindakan berdasarkan sebab-sebab kekurangan yang teridentifikasi kecuali kemampuan. Jika tidak adanya kemampuan merupakan sebab maka diperlukan pelatihan. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2012:260):

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Simamora (2017:158) terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu:

- 1) Loyalitas, Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
- 2) Semangat kerja, Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.
- 3) Kepemimpinan, Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
- 4) Kerja sama, Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
- 5) Prakarsa, Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.6) Tanggung jawab Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.



- 6) Pencapaian target, Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan menekankan tentang bagaimana cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dubrin (2015:3) berpendapat bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk maupun perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui *status-quo*. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Mutamimah (2013:3) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yaitu *Charismatic Leadership* (Berkharisma) yaitu pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra; *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) yaitu pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan.

Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan; *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) yaitu pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional; *Individualized Consideration* (Konsiderasi Individual) yaitu pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang, akan tetapi tidak semua pimpinan dapat menerapkannya dengan baik, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya & Fajar Pasaribu (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan itu harus bisa diterapkan sesuai dengan lingkungan kerja.

Dengan adanya semua ini, dampak yang akan timbul adalah kinerja karyawan diharapkan akan meningkat, dan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat. Dengan melihat uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ida Ayu (2017:113) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PeiHai International Wiratama Indonesia), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi.

Faktor gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Stephen Robbins P (2018:54) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja.

Menurut Susiati Purwaning Utami (2018) dan Aditya Nanda Wihardi,dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2018:117) adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan

merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan menurun. Motivasi kerja inilah yang akan membangkitkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan sebelumnya (Koesomowidjojo 2017;27), apabila hal ini bisa dilaksanakan dengan baik maka kinerja akan meningkat, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada bagaimana seorang karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang memang secara sadar harus dilakukan atau dilakukan karena keterpaksaan mengingat kebutuhan akan pemenuhan diri akan

upah/gaji/penghargaan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian motivasi karyawan akan tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan tinggi pula.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan PT Semen Indonesia Distributor Gresik bersifat positif, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Subroto (2016:67) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Supriadi (2015) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Susanty, dan Baskoro (2017) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APD Semarang.

Hal ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Morrison (2018) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Lebih lanjut untuk memperjelas mengenai pengertian motivasi, maka penyusun akan mengemukakan beberapa pendapat

sebagai berikut Menurut James L. Gibson (2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Indra Jaya (2019), dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di tempat penelitiannya. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2018), bahwa hasilnya terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai

### **3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja**

Fasilitas kerja secara sederhana yaitu “adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan”. Sedangkan menurut Nawawi (2017:21) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Damayanti (2013:168) mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Aspek fisik

pelayanan yang diberikan seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tamu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik dimata pengguna jasa, seperti seragam dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat. Menyadari akan pentingnya kehadiran fasilitas kerja maka suatu organisasi dituntut untuk mampu menyediakan dan memberikan fasilitas kerja yang baik karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

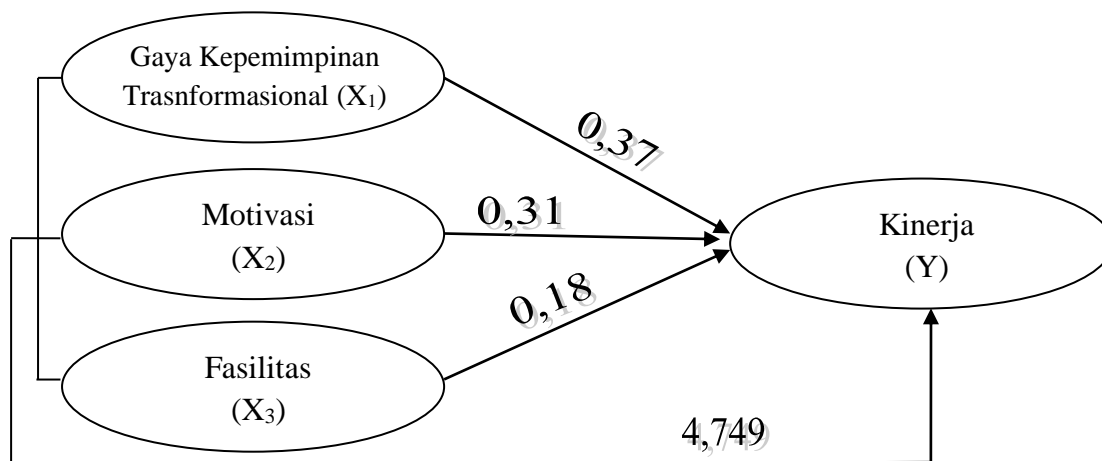
Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Pegawai harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas menurut Hakim (2016:17) “adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Indikator yang digunakan dalam fasilitas kantor adalah fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja, karena fasilitas sosial dianggap tidak dapat memenuhi kepuasan seluruh perangkat desa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin, dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. Dari hasilnya penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas berkontribusi dominan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut Irvan Trang dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul



Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rs Pancaran Kasih Manado. Temuan dari hasil Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rs Pancaran Kasih Manado.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mencoba merumuskan kerangka konseptual dalam penelitian ini dan menyimpulkannya dalam bentuk kerangka konseptual berikut ini :



**Gambar II.1 Kerangka Konseptual**

**Sumber : Diolah Oleh Peneliti**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016:38). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Guru(Y).
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y).

3. Adanya pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Sekolah ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y).
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas  $X_1$  yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional,  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja,  $X_3$  yaitu Fasilitas Sekolah dan variabel terikat  $Y$  yaitu Kinerja Guru.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel III-1**  
**Defenisi Operasional Penelitian**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja (Y)	Menurut Moehariono (2019:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas.</li> <li>2. Kuantitas.</li> <li>3. Ketepatan waktu.</li> <li>4. Efektivitas.</li> <li>5. Kemandirian.</li> <li>6. Loyalitas</li> <li>7. Semangat kerja</li> <li>8. Kepemimpinan</li> <li>9. Kerja sama</li> <li>10. Prakarsa</li> <li>11. Pencapaian target</li> </ol>
2.	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	Menurut Robbins (2017:90) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh Ideal</li> <li>2. Motivasi Inspirasi.</li> <li>3. Stimulasi Intelektual.</li> <li>4. Konsiderasi Individu.</li> <li>5. Kharismatik</li> <li>6. Pengaruh Idealis</li> <li>7. Motivasi Inspirasional</li> <li>8. Simulasi Intelektual</li> <li>9. Konsiderasi Individu</li> </ol>
3.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	Menurut Siagian dalam Agustini (2019:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras</li> <li>2. Orientasi masa depan</li> <li>3. Tingkat cita-cita yang tinggi</li> <li>4. Orientasi tugas / sasaran</li> <li>5. Usaha untuk maju</li> <li>6. Ketekunan</li> <li>7. Rekan kerja yang di pilih</li> <li>8. Pemanfaatan waktu</li> </ol>

4.	Fasilitas (X <sub>3</sub> )	Sedangkan menurut Nawawi (2012:21) fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas Alat Kerja</li> <li>2. Fasilitas Perlengkapan Kerja <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Gedung</li> <li>b. Ruang kerja</li> <li>c. Penerangan yang cukup.</li> <li>d. Mebel</li> <li>e. Alat komunikasi</li> <li>f. Penyegar ruangan</li> <li>g. Peralatan kantor</li> </ol> </li> <li>3. Fasilitas Sosial</li> </ol>
----	-----------------------------	---	---

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini rencananya akan dilakukan di SMK Siti Banun Rantau Parapat, sedangkan waktu penelitian in sya allah akan dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai dengan bulan April 2022. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III-2**  
**Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No	Proses Penelitian	Tahun 2022																			
		Feb				Mar				Apr				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■	■	■				
5	Pengumpulan Data																	■	■	■	■
6	Pengolahan Data dan Analisis Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Tesis																				
8	Seminar Hasil																				
9	Sidang Tesis																				

### **3.4. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:57) “Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, ada pun yang menjadi kesimpulan bahwa “Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat yang berjumlah 39 orang.”

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016 : 115) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 39 orang guru sehingga penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2016:122) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden , selanjutnya angket (kuesioner) penelitian di uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

**Tabel III-3**  
**Penilaian Skala Likert**

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

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2016:182) untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka akan menggunakan teknik korelasi *product moment*.

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$(\sum x_i)$  = jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak valid adalah dengan melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghazali (2013:45), uji signifikan dilakukan untuk membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig* (*2 tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig* (*2 tailed*)  $> 0.05$ , maka butir instrumen valid, jika nilai *sig* (*2 tailed*)  $\leq 0.05$  maka butir instrumen tidak valid.

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, fasilitas, dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid atau absah artinya setiap butir pertanyaan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam Ghazali (2013:47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha  $> 0.6$ , dengan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = varians total



Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,6$  maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,6$ ). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

#### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016:182) persamaan regresidalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Dimana :

- |                   |   |
|-------------------|---|
| Y                 | = Nilai Variabel Kinerja                                |
| a                 | = Konstanta   |
| $b_1 - b_2 - b_3$ | = Besaran Koefisien Regresi dari masing-masing variabel |
| $x_1$             | = Nilai Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional     |
| $x_2$             | = Nilai Variabel Motivasi                               |

$x_3$  = Nilai Variabel Fasilitas

## 2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Uji Model Asumsi Klasik yang digunakan antara lain :

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan variabel  $Y$  memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2013:67) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghozali (2013: 68) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2013:45).

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2016 : 251) sebagai berikut :

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

Dimana :

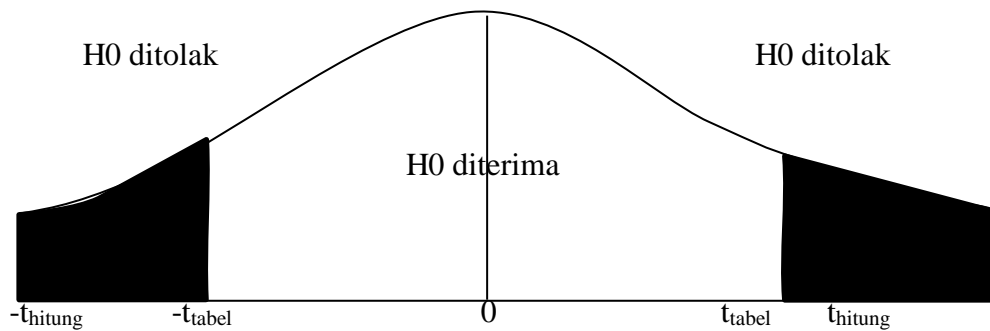
$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Banyaknya Pasangan Rank

Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_a$  diterima.



Gambar III.1  
Kurva Ketentuan Uji t

### b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

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

Dimana :

- R = Koefisien Korelasi Ganda
- K = Jumlah variabel Independent
- n = Jumlah Sampel
- $R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda yang telah Ditentukan
- F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

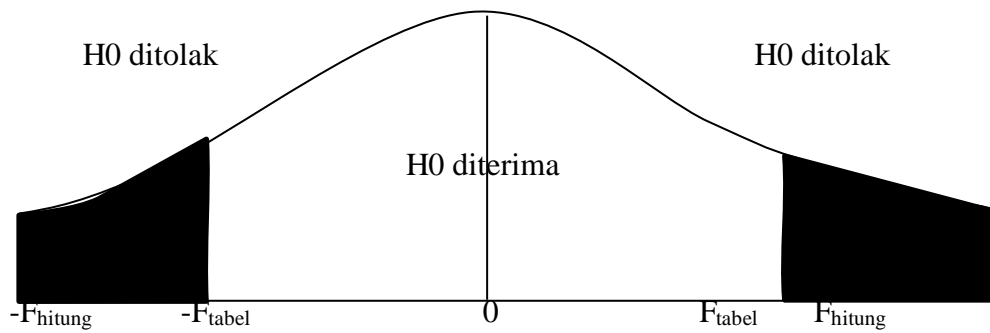
Kriteria pengujian :

- 1) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila

$$F_{hitung} < F_{tabel} \text{ dan } -F_{hitung} > F_{tabel}$$

- 2) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan

$$-F_{hitung} < -F_{tabel}$$



Gambar III.2  
Kurva Ketentuan Uji f

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan fasilitas terhadap kinerja guru. Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu:

$$d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$d$  = Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun Rantauprapat 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun Rantauprapat, 3) Pengaruh Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun Rantauprapat dan, 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun. Subjek dalam penelitian ini adalah Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru di SMK Siti Banun Rantauprapat yang berjumlah 39 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada Guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

#### **4.2 Deskripsi Kategori Variabel**

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai terhadap variabel penelitian yang meliputi: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Fasilitas Sekolah dan guru. Dari 39 orang yang menjadi responden, hanya 33 orang saja yang mengembalikan dan menjawab kuesioner dengan baik dan benar. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

#### 4.2.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

**Tabel IV-1**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>1</sub>**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	21,21	19	57,58	7	21,21	0	0	0	0	33	100
2	10	30,3	11	33,33	12	36,36	0	0	0	0	33	100
3	5	15,15	16	48,48	12	36,36	0	0	0	0	33	100
4	12	36,36	6	18,18	15	45,45	0	0	0	0	33	100
5	12	36,36	15	45,45	6	18,18	0	0	0	0	33	100
6	3	9,091	21	63,64	9	27,27	0	0	0	0	33	100
7	18	54,55	6	18,18	9	27,27	0	0	0	0	33	100
8	8	24,24	13	39,39	12	36,36	0	0	0	0	33	100
9	19	57,58	5	15,15	9	27,27	0	0	0	0	33	100
10	12	36,36	12	36,36	9	27,27	0	0	0	0	33	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 1 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 21,21 %, setuju sebanyak 57,58 %, kurang setuju sebanyak 21,21 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 2) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 2 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 30,3 %, setuju sebanyak 33,33 %, kurang setuju sebanyak 36,36 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

- 3) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 3 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 15,15 %, setuju sebanyak 48,48 %, kurang setuju sebanyak 36,36 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 4) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 4 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 36,36 %, setuju sebanyak 18,18 %, kurang setuju sebanyak 45,45 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 5) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 5 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 36,36 %, setuju sebanyak 45,45 %, kurang setuju sebanyak 18,18 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 6) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 6 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 9,09 %, setuju sebanyak 63,64 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 7) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 7 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 54,55 %, setuju sebanyak 18,18



%, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

- 8) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 8 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 24,24 %, setuju sebanyak 39,39 %, kurang setuju sebanyak 36,36 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 9) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 9 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 57,58 %, setuju sebanyak 15,15 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 10) Jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional untuk pernyataan nomor 10 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 36,36 %, setuju sebanyak 36,36 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

## 4.2.2 Motivasi

**Tabel IV-2**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub>**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	12,12	17	51,52	12	36,36	0	0	0	0	33	100
2	5	15,15	11	33,33	17	51,52	0	0	0	0	33	100
3	4	12,12	15	45,45	14	42,42	0	0	0	0	33	100
4	14	42,42	4	12,12	15	45,45	0	0	0	0	33	100
5	13	39,39	11	33,33	9	27,27	0	0	0	0	33	100
6	4	12,12	20	60,61	9	27,27	0	0	0	0	33	100
7	19	57,58	5	15,15	9	27,27	0	0	0	0	33	100
8	9	27,27	9	27,27	15	45,45	0	0	0	0	33	100
9	19	57,58	4	12,12	10	30,3	0	0	0	0	33	100
10	13	39,39	13	39,39	7	21,21	0	0	0	0	33	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 1 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 12,12 %, setuju sebanyak 51,52 %, kurang setuju sebanyak 36,36 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 2) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 2 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 15,15 %, setuju sebanyak 33,33 %, kurang setuju sebanyak 51,52 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 3) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 3 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 12,12 %, setuju sebanyak 45,45 %, kurang setuju

sebanyak 42,42 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

- 4) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 4 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 42,42 %, setuju sebanyak 12,12 %, kurang setuju sebanyak 45,45 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 5) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 5 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 39,39 %, setuju sebanyak 33,33 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 6) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 6 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 12,12 %, setuju sebanyak 60,61 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 7) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 7 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 57,58 %, setuju sebanyak 15,15 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 8) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 8 pada kategori jawaban sangat setuju,

sebanyak 27,27 %, setuju sebanyak 27,27 %, kurang setuju sebanyak 45,45 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

9) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 9 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 57,58 %, setuju sebanyak 12,12 %, kurang setuju sebanyak 30,3 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

10) Jawaban responden tentang variabel motivasi kerja untuk pernyataan nomor 10 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 39,39 %, setuju sebanyak 39,39 %, kurang setuju sebanyak 21,21 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

#### 4.2.3 Fasilitas

**Tabel IV-3**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>3</sub>**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	12,12	21	63,64	8	24,24	0	0	0	0	33	100
2	5	15,15	9	27,27	19	57,58	0	0	0	0	33	100
3	3	9,09	15	45,45	15	45,45	0	0	0	0	33	100
4	14	42,42	5	15,15	14	42,42	0	0	0	0	33	100
5	13	39,39	9	27,27	11	33,33	0	0	0	0	33	100
6	4	12,12	20	60,61	9	27,27	0	0	0	0	33	100
7	17	51,52	5	15,15	11	33,33	0	0	0	0	33	100
8	8	24,24	10	30,3	15	45,45	0	0	0	0	33	100
9	18	54,55	5	15,15	10	30,3	0	0	0	0	33	100
10	13	39,39	15	45,45	5	15,15	0	0	0	0	33	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 1 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 12,12 %, setuju sebanyak 63,64 %, kurang setuju sebanyak 24,24 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 2) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 2 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 15,15 %, setuju sebanyak 27,27 %, kurang setuju sebanyak 57,58 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 3) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 3 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 9,09 %, setuju sebanyak 45,45 %, kurang setuju sebanyak 45,45 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 4) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 4 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 42,42 %, setuju sebanyak 15,15 %, kurang setuju sebanyak 42,42 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 5) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 5 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 39,39 %, setuju sebanyak 27,27 %, kurang setuju sebanyak 33,33 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 6) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 6 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 12,12

%, setuju sebanyak 60,61 %, kurang setuju sebanyak 27,27 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

- 7) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 7 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 51,52 %, setuju sebanyak 15,15 %, kurang setuju sebanyak 33,33 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 8) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 8 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 24,24 %, setuju sebanyak 30,3 %, kurang setuju sebanyak 45,45 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 9) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 9 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 54,55 %, setuju sebanyak 15,15 %, kurang setuju sebanyak 30,3 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 10) Jawaban responden tentang variabel fasilitas untuk pernyataan nomor 10 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 39,39 %, setuju sebanyak 45,45 %, kurang setuju sebanyak 15,15 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

## 4.2.4 Kinerja

**Tabel IV-4**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y**

No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	12,12	22	66,67	7	21,21	0	0	0	0	33	100
2	8	24,24	7	21,21	18	54,55	0	0	0	0	33	100
3	0	0	15	45,45	18	54,55	0	0	0	0	33	100
4	10	30,3	4	12,12	19	57,58	0	0	0	0	33	100
5	14	42,42	11	33,33	8	24,24	0	0	0	0	33	100
6	0	0	19	57,58	14	42,42	0	0	0	0	33	100
7	15	45,45	4	12,12	14	42,42	0	0	0	0	33	100
8	6	18,18	12	36,36	15	45,45	0	0	0	0	33	100
9	15	45,45	4	12,12	14	42,42	0	0	0	0	33	100
10	10	30,3	12	36,36	11	33,33	0	0	0	0	33	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 1 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 12,12 %, setuju sebanyak 66,67 %, kurang setuju sebanyak 21,21 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 2) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 2 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 24,24 %, setuju sebanyak 21,21 %, kurang setuju sebanyak 54,55 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 3) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 3 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 0 %, setuju sebanyak 45,45 %, kurang setuju sebanyak 54,55 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

- 4) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 4 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 30,3 %, setuju sebanyak 12,12 %, kurang setuju sebanyak 57,78 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 5) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 5 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 42,42 %, setuju sebanyak 33,33 %, kurang setuju sebanyak 24,24 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 6) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 6 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 0 %, setuju sebanyak 57,58 %, kurang setuju sebanyak 42,42 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 7) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 7 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 45,45 %, setuju sebanyak 12,12 %, kurang setuju sebanyak 42,42 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 8) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 8 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 18,18 %, setuju sebanyak 36,36 %, kurang setuju sebanyak 45,45 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
- 9) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 9 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 45,45 %, setuju sebanyak 12,12 %, kurang setuju sebanyak 42,42 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.



10) Jawaban responden tentang variabel kinerja untuk pernyataan nomor 10 pada kategori jawaban sangat setuju, sebanyak 30,3 %, setuju sebanyak 36,36 %, kurang setuju sebanyak 33,33 %, tidak setuju sebanyak 0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

### 4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel IV-5**  
**Hasil Output Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub>**

No. Item	Peorson	Keterangan
Item 1	0,597	Valid
Item 2	0,635	Valid
Item 3	0,646	Valid
Item 4	0,503	Valid
Item 5	0,565	Valid
Item 6	0,486	Valid
Item 7	0,459	Valid
Item 8	0,358	Valid
Item 9	0,479	Valid
Item 10	0,311	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel gaya kepemimpinan transformasional pada tabel diatas dapat dipahami bahwa item pernyataan 1,2,3,4,5,7,8,9,10 pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

**Tabel IV-6**  
**Hasil Output Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub>**

<b>No. Item</b>	<b>Peorson</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,389	Valid
Item 2	0,629	Valid
Item 3	0,763	Valid
Item 4	0,449	Valid
Item 5	0,699	Valid
Item 6	0,463	Valid
Item 7	0,870	Valid
Item 8	0,560	Valid
Item 9	0,458	Valid
Item 10	0,439	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel motivasi pada tabel diatas dapat dipahami bahwa item pernyataan 1,2,3,4,5,7,8,9,10 pada variabel motivasi dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

**Tabel IV-7**  
**Hasil Output Uji Validitas Variabel X<sub>3</sub>**

<b>No. Item</b>	<b>Peorson</b>	<b>Keterangan</b>
Item 1	0,468	Valid
Item 2	0,544	Valid
Item 3	0,488	Valid
Item 4	0,392	Valid
Item 5	0,519	Valid
Item 6	0,339	Valid
Item 7	0,822	Valid
Item 8	0,358	Valid
Item 9	0,464	Valid
Item 10	0,395	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel fasilitas pada tabel diatas dapat dipahami bahwa item pernyataan 1,2,3,4,5,7,8,9,10 pada variabel fasilitas dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

**Tabel IV-8**  
**Hasil Output Uji Validitas Variabel Y**

No. Item	Peorson	Keterangan
Item 1	0,537	Valid
Item 2	0,638	Valid
Item 3	0,660	Valid
Item 4	0,410	Valid
Item 5	0,570	Valid
Item 6	0,435	Valid
Item 7	0,529	Valid
Item 8	0,502	Valid
Item 9	0,439	Valid
Item 10	0,442	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2022

Berdasarkan uji validitas instrumen variabel kinerja pada tabel diatas dapat dipahami bahwa item pernyataan 1,2,3,4,5,7,8,9,10 pada variabel kinerja dinyatakan valid dengan ketentuan nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

**Tabel IV-9**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel  $X_1$  diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,685. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel  $X_1$  dapat dikatakan reliabel atau handal.

**Tabel IV-10**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel  $X_2$**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel  $X_2$  diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,889. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel  $X_3$  dapat dikatakan reliabel atau handal.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel  $X_3$**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel  $X_3$  diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,782. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel  $X_3$  dapat dikatakan reliabel atau handal.

**Tabel IV-12**  
**Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y**

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	10

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel Y diatas, diketahui angka cronbach's alfa adalah sebesar 0,726. Jadi angka tersebut lebih tinggi dari nilai minimal cronbach's alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel Y dapat dikatakan reliabel atau handal.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

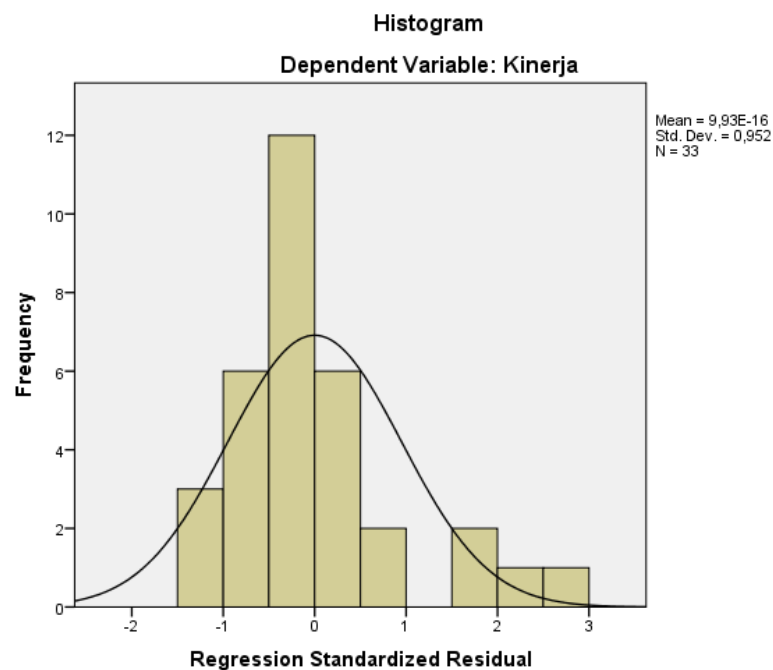
Pengujian uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis data penelitian linier berganda. Syarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS for Windows*. Hasil pengujian uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut ini:

##### 4.4.1 Uji Normalitas

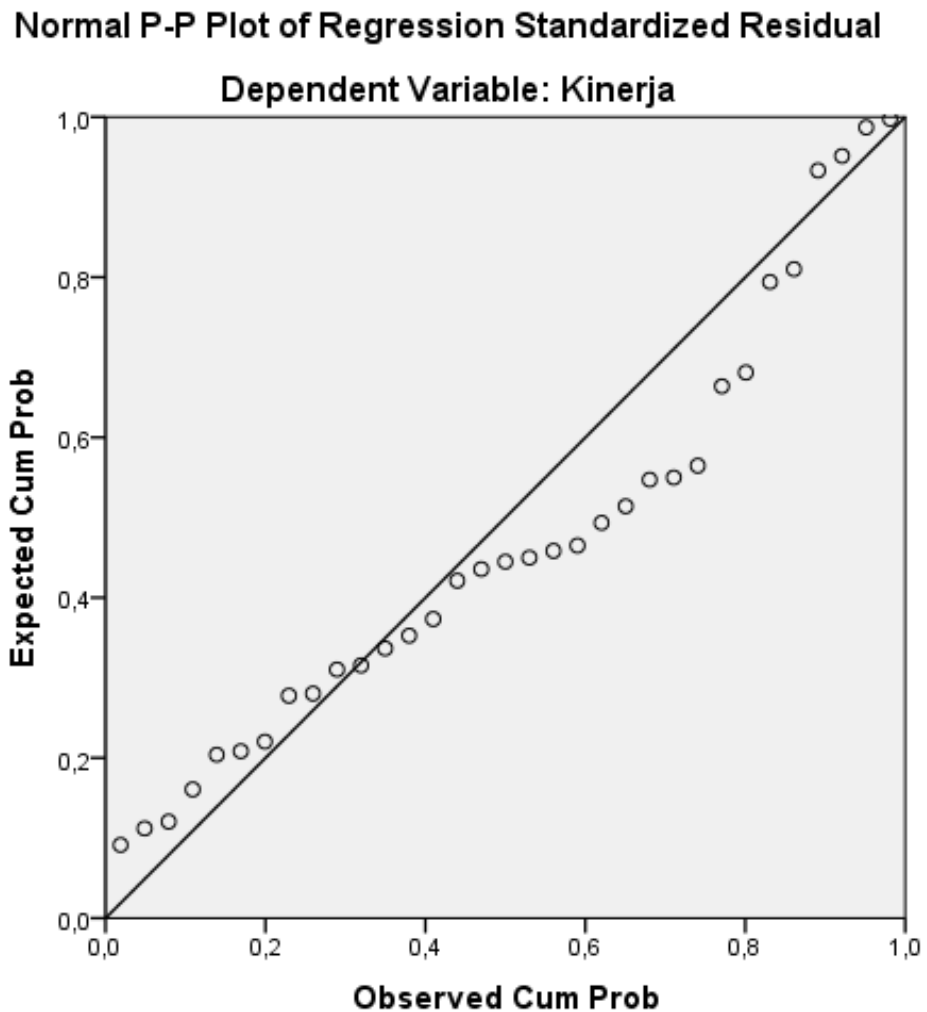
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 23 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode Histogram dan P-Plot adalah sebagai berikut :

**Gambar IV-1**  
**Uji Normalitas Menggunakan Histogram**



**Gambar IV-2**  
**Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**



Menurut tampilan chart di atas kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P.Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Azuar Juliandi, 2013:43).

**Tabel IV-13**  
**Hasil Output Uji Multikoleniaritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Gaya					
Kepemimpinan	,216	,178	,174	,947	1,056
Motivasi	,035	,004	,004	,967	1,034
Fasilitas	,204	,161	,157	,918	1,089

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel IV-14 diketahui bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu ( $X_1=1,506$ ), ( $X_2=1,034$ ), ( $X_3=1,089$ )  $< 4$  atau  $5$ , sehingga dapat disimpulkan data penelitian dalam penelitian ini dinyatakan terbebas dari multikolinieritas karena nilai VIF  $<$  dari  $4$  atau  $5$ .

#### 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai eror) dari “nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *sig* dengan nilai tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ). Uji



heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* hasil analisis program SPSS. “Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang”. Sebaliknya, jika pada *scatterplot* titik-tiknya memiliki pola menyebar di atas dan di bawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut uraian Uji Heteroskedastisitas penelitian :

**Tabel IV-14**  
**Hasil Output Uji Heteroskedastisitas**

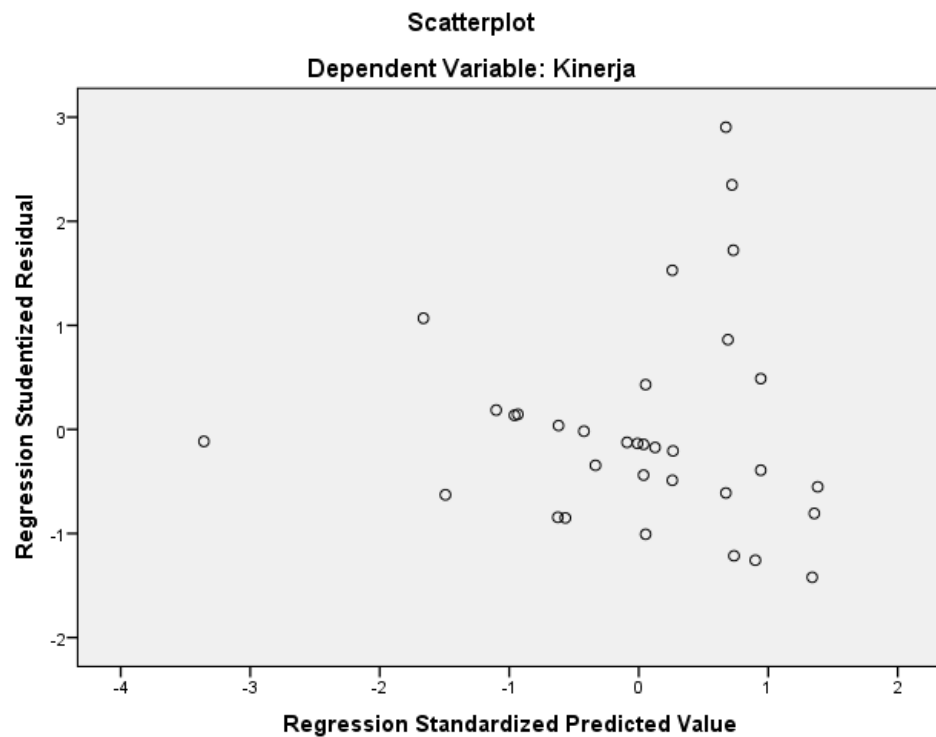
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,170	12,877		4,284	,000
Gaya Kepemimpinan	,494	,199	,179	3,973	,037
Motivasi	,345	,225	,004	4,022	,031
Fasilitas	,413	,243	,164	3,876	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output diatas, maka tampak bahwa kedua variabel diatas tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,037, variabel motivasi sebesar 0,031 dan variabel fasilitas sebesar 0,18 itu berarti nilai nya  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Gambar IV-3**  
**Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot**



Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa :

- 1) Titik-titik data penyebaran penelitian di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan output Scatterplot dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

## 4.5 Metode Analisis Data

### 4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV-15**  
**Hasil Output Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,170	12,877		4,284	,000
Gaya Kepemimpinan	,494	,199	,179	3,973	,037
Motivasi	,345	,225	,004	4,022	,031
Fasilitas	,413	,243	,164	3,876	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,170 + 0,494X_1 + 0,345X_2 + 0,413X_3$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

1. Nilai Konstanta sebesar 5,170 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Fasilitas ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 5,170.

2. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,494$  menunjukkan apabila gaya kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 49,4%.
3. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,345$  menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 34,5%.
4. Nilai koefisien regresi  $X_3 = 0,413$  menunjukkan apabila fasilitas mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 41,3%.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

##### 4.4.2.1 Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mencari dan mengetahui nilai pada  $t_{tabel}$  maka harus menggunakan rumus degree of freedom atau derajat bebas, jadi  $df = n - k$ , dimana  $df =$  degree of freedom,  $n =$  jumlah responden dan  $k =$  jumlah variabel bebas, maka nilai  $df = 33 - 3 = 30$ , jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah  $= 2.04227$ .

**Tabel IV-16**  
**Hasil Output Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,170	12,877		4,284	,000
	Gaya Kepemimpinan	,494	,199	,179	3,973	,037
	Motivasi	,345	,225	,004	4,022	,031
	Fasilitas	,413	,243	,164	3,876	,018

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas dapat di ketahui bahwa :

- a) Variabel  $X_1$  yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel diatas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,973 > t_{tabel} 2.042$  dengan probabilitas Sig 0,037, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

- b) Variabel  $X_2$  yaitu Motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel diatas tentang pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,022 > t_{tabel} 2.04227$  dengan probabilitas Sig 0,031, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

- c) Variabel  $X_3$  yaitu Fasilitas memiliki signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari tabel diatas tentang pengaruh Fasilitas ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,876 > t_{tabel} 2.04227$  dengan probabilitas Sig 0,018, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dapat di simpulkan bahwa Fasilitas ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

#### 4.4.2.2 Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Untuk mencari dan mengetahui nilai pada  $f_{tabel}$  maka harus menggunakan rumus degree of freedom atau derajat bebas, jadi  $df(n1) = k-1$ , dimana  $df$ = degree of freedom,  $n$  = jumlah responden dan  $k$  = jumlah variabel bebas, lalu rumus yang kedua  $df(n2) = n-k$ , dimana maka nilai  $df(n1) = 3-1 = 2$  dan nilai  $df(n2) = 33-3=30$ , maka

dapat disimpulkan nilai untuk  $df(n1)$  adalah 2 dan nilai  $df(n2)$  adalah 32, jadi nilai  $t_{tabel}$  adalah = 3,320. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV-17**  
**Hasil Output Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		F	Sig.
1	Regression	4,749	,032 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan dari tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,032. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  maka dihasilkan  $4,749 > 3,320$  sehingga di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### 4.4.2.3 Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Fasilitas dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Fasilitas dalam menjelaskan variasi

variabel dependennya yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-18**  
**Hasil Output Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>		
Model	R	R Square
1	,826 <sup>a</sup>	,682

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R_{square}$  adalah sebesar 0,682 atau sama dengan 68,2% artinya bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Fasilitas mampu untuk menjelaskan Kinerja pada SMK Siti Banun Rantauprapat adalah sebesar 68,2% dan sisanya 31,8% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja**

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Menurut Wibowo (2019:162) mendefenisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Siagian (2020:154) kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang tidak hanya dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi, tidak harus diikat dalam organisasi tertentu, melainkan dapat terjadi dimana saja, asalkan



seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan Uji-t, variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Di SMK Siti Banun Rantauprapat. Pernyataan yang mendapatkan tanggapan sangat setuju paling dominan adalah item pernyataan nomor 7 “Saya tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan“,item pernyataan nomor 9 “Saya berusaha maksimal dalam bekerja untuk menjadi yang terbaik dikantor sehingga hasilnya pun memuaskan” dan item pernyataan nomor 10 “Saya selalu berusaha membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja dikantor” Hal ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa mereka tidak menginginkan gaya kepemimpinan yang sekarang ini telah diterapkan dalam organisasi ini.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang cenderung sangat tidak setuju atas gaya kepemimpinan yang dimana pimpinan tidak memberikan kewenangan dan kebebasan bekerja (dalam hal positif) untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu teknik yang dilakukan oleh pemimpin agar orang yang dipimpinnya mengerjakan apa yang ditugaskan secara bertanggungjawab sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari Rindah (2016), Fadhila (2015) dan Eldy (2018) yang menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Hasbidin (2017:114) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan.

#### **4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan prestasi yang akan diraih. Motivasi kerja penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2019:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2013:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Selain itu menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2019:111). Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,876 > 2.042$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif, terlihat dari pemberian motivasi kepada pegawai di SMK Siti Banun Rantauprapat yaitu

pemberian motivasi berupa insentif kepada pegawai yang kinerjanya baik, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan nyaman bekerja di SMK Siti Banun Rantauprapat sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins (2018:97) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Adapun indikator motivasi kerja Apriyanto (2020) dapat diukur melalui harapan (*expectancy*), kemungkinan (*instrumentality*), dan nilai (*valence*). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tania (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hastuti (2018) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan Dengan penelitian terdahulu menurut Apriyanto dan Satrio (2019) serta sejalan juga menurut Tania (2017). Didalam penelitian mereka juga membuktikan hal yang sama yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.5.3 Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja**

Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Menurut Bary (2019: 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung

jalannya pada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,022 > 2,042$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif, hal terlihat dari fasilitas yang ada di SMK Siti Banun Rantauprapat yaitu seluruh peratan dan perlengkapan yang disediakan dianggap sangat membantu sekali dalam bekerja seperti ruangan yang nyaman, perabotan kerja yang bagus, pendingin ruangan/AC dan komputer, sehingga para guru dapat terbantu sekali dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

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

#### **4.5.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja**

Mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Siti Banun

Rantauprapat, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji f di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,749 > 3,320$  dengan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.
2. Selain itu motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.
3. Dari hasil penelitian selanjutnya ditemukan bahwa fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.
4. Setelah itu dilakukan pengujian secara simultan dan didapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dari analisis data pembahasan mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat, yang harus ditingkatkan dan diperbaiki hal ini menunjukkan perubahan gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada guru dianggap sesuai dengan keinginan para guru dan perlu ditingkatkan, dan para pimpinan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik karena terbukti bahwa gaya kepemimpinan yang baru ini dapat disukai oleh guru.
2. Selain itu dari analisis hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat, hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi dapat memberikan kemudahan guru dalam mengajar, selain fasilitas kerjanya yang ditambah perlu dirubah juga kebiasaan gurunya, agar bisa membudayakan sistem kerja yang baik disekolah.
3. Hal yang paling penting bahwa perihal fasilitas yang ada di SMK Siti Banun Rantauprapat, perlu adanya upaya pimpinan kepada guru untuk dapat meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga guru termotivasi, dalam pemberian intensif dalam rangka peningkatan kesejahteraan guru harus memadai dan adil..
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan, hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel penelitian yang sama atau bisa dieksplorasi dengan melibatkan variabel lain diluar variabel yang diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Prawatya, Dipta dan Susilo Toto Raharjo. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, *Diponegoro Journal of Management*, Vol.I, No. I, 2018.
- Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu, Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, *Meneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, e-ISSN 2623-2634 Volume 5, Nomor 1, Maret 2022.
- Agung Setiawan. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Adi Prawatya, Dipta dan Susilo Toto Raharjo. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, *Diponegoro Journal of Management*, Vol.I, No. I, 2011.
- Agung Setiawan. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Edisi 2. Medan. Penerbit Madenatera.
- Alex. Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Dubrin, Anderw J. 2015. *Leadership (Terjemahan)*. Cetakan Kedua . Jakarta. Penerbit Prenada Media.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Edisi 5. Bandung Penerbit Alfabet Bandung.

- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Indra Marjaya & Fajar Pasaribu, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 (online) Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147*.
- KMK Nomor 467/KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta. Penerbit Salemba empat
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasal 30 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 Tentang Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia
- PMK No 214/PMK.01/2011 Tentang Penegakan Disiplin dalam Kaitannya Dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Rivai, Veithazal.. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Edisi 3. Jakarta. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti, Putri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.

- Siagian, P. Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2016. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 3. Yogyakarta. Penerbit CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Tampubolon, Biatna. D. 2017. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana
- Wexley & Yukl. 2012. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Edisi 2. Penerbit Rineka. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke Lima. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 3. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

## UJI VALIDITAS

### Correlations

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Kinerja
Item1 Pearson Correlation	1	,612**	,625**	-,138	-,180	,053	,448**	,450**	-,222	-,272	,537**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,443	,317	,771	,009	,009	,215	,125	,001
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item2 Pearson Correlation	,612**	1	,782**	-,070	,219	-,315	,475**	,067	,115	-,221	,638**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,698	,220	,074	,005	,709	,525	,217	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item3 Pearson Correlation	,625**	,782**	1	-,086	,040	,124	,233	,130	-,051	,038	,660**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,633	,827	,492	,191	,469	,777	,835	,000
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item4 Pearson Correlation	-,138	-,070	-,086	1	,632**	-,208	,438*	-,647**	,707**	-,074	,410*
Sig. (2-tailed)	,443	,698	,633		,000	,245	,011	,000	,000	,683	,018
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item5 Pearson Correlation	-,180	,219	,040	,632**	1	-,319	,152	-,315	,669**	,434*	,570**
Sig. (2-tailed)	,317	,220	,827	,000		,070	,398	,074	,000	,012	,001
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item6 Pearson Correlation	,053	-,315	,124	-,208	-,319	1	-,257	,484**	-,214	,456**	,435
Sig. (2-tailed)	,771	,074	,492	,245	,070		,148	,004	,232	,008	,453
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item7 Pearson Correlation	,448**	,475**	,233	,438*	,152	-,257	1	-,065	,218	-,536**	,529**
Sig. (2-tailed)	,009	,005	,191	,011	,398	,148		,718	,224	,001	,002
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item8 Pearson Correlation	,450**	,067	,130	-,647**	-,315	,484**	-,065	1	-,644**	,256	,502

	Sig. (2-tailed)	,009	,709	,469	,000	,074	,004	,718	,000	,150	,570
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item9	Pearson Correlation	-,222	,115	-,051	,707**	,669**	-,214	,218	-,644**	1	,439*
	Sig. (2-tailed)	,215	,525	,777	,000	,000	,232	,224	,000	,517	,011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item10	Pearson Correlation	-,272	-,221	,038	-,074	,434*	,456**	-,536**	,256	,117	,442
	Sig. (2-tailed)	,125	,217	,835	,683	,012	,008	,001	,150	,517	,175
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Kinerja	Pearson Correlation	,537**	,638**	,660**	,410*	,570**	,135	,529**	,102	,439*	,242
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,018	,001	,453	,002	,570	,011	,175
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

# Reliability

## Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,726	10

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Kepemimpinan  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

### Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10</p> <p>Kepemimpinan</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time		00:00:08,05
	Elapsed Time		00:00:10,06





Item7	Pearson												
	Correlation	,466**	,338	,100	,436*	,029	-,257	1	,062	,275	-,486**	,459**	
	Sig. (2-tailed)	,006	,055	,580	,011	,871	,149		,733	,121	,004	,007	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Item8	Pearson												
	Correlation	,185	-,100	-,033	-,481**	-,277	,486**	,062	1	-,538**	,254	,358	
	Sig. (2-tailed)	,303	,579	,854	,005	,118	,004	,733		,001	,155	,750	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Item9	Pearson												
	Correlation	-,056	,093	,000	,671**	,413*	-,159	,275	-,538**	1	,090	,479**	
	Sig. (2-tailed)	,755	,606	1,000	,000	,017	,378	,121	,001		,619	,005	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Item10	Pearson												
	Correlation	-,315	-,167	,024	,025	,510**	,333	-,486**	,254	,090	1	,311	
	Sig. (2-tailed)	,075	,352	,897	,890	,002	,059	,004	,155	,619		,078	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	
Kepemi mpinan	Pearson												
	Correlation	,518**	,635**	,646**	,503**	,565**	-,086	,459**	,058	,479**	,311	1	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,003	,001	,634	,007	,750	,005	,078		
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,00

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	10

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Motivasi  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

### Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10</p> <p>Motivasi</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time		00:00:00,50
	Elapsed Time		00:00:00,83



Item5	Pearson Correlation	-,535**	,021	-,246	,440*	1	-,414*	,374*	-,208	,832**	,658**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,001	,908	,168	,010		,016	,032	,246	,000	,000	,002
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item6	Pearson Correlation	,683**	,298	,404*	-,068	-,414*	1	,399*	,191	-,405*	-,649**	,339
	Sig. (2-tailed)	,000	,092	,020	,708	,016		,021	,287	,019	,000	,054
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item7	Pearson Correlation	,442*	,110	,359*	,506**	,374*	,399*	1	-,059	,219	-,159	,822**
	Sig. (2-tailed)	,010	,542	,040	,003	,032	,021		,746	,222	,376	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item8	Pearson Correlation	,050	,115	-,209	,209	-,208	,191	-,059	1	-,253	,144	,358
	Sig. (2-tailed)	,784	,522	,242	,244	,246	,287	,746		,155	,423	,747
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item9	Pearson Correlation	-,384*	,049	-,213	,273	,832**	-,405*	,219	-,253	1	,672**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,027	,785	,234	,125	,000	,019	,222	,155		,000	,007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item10	Pearson Correlation	-,701**	-,084	-,443**	,146	,658**	-,649**	-,159	,144	,672**	1	,395

	Sig. (2-tailed)	,000	,640	,010	,418	,000	,000	,376	,423	,000		,598
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Motivasi	Pearson Correlation	,268	,544**	,488**	,292	,519**	,339	,822**	,058	,464**	,095	1
	Sig. (2-tailed)	,132	,001	,004	,099	,002	,054	,000	,747	,007	,598	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```



## Reliability

### Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	10

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 Fasilitas  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

# Correlations

## Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 BudayaKerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time		00:00:00,05
	Elapsed Time		00:00:00,14



Item9	Pearson Correlation	,041	-,036	,189	,028	,833**	-,336	,324	-,808**	1	,081	,458**
	Sig. (2-tailed)	,822	,844	,292	,879	,000	,056	,066	,000		,654	,007
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Item10	Pearson Correlation	-,617**	-,284	-,520**	,006	,088	-,727**	-,575**	,472**	,081	1	,439*
	Sig. (2-tailed)	,000	,110	,002	,972	,625	,000	,000	,006	,654		,011
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
BudayaKerja	Pearson Correlation	,089	,629**	,763**	,249	,699**	,063	,870**	-,560**	,458**	-,439*	1
	Sig. (2-tailed)	,622	,000	,000	,162	,000	,727	,000	,001	,007	,011	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

# Reliability

## Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Item1 Item2 Item3 Item4 Item5 Item6 Item7 Item8 Item9 Item10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET CLOSE DataSet0.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Kepemimpinan Motivasi BudayaKerja
  /SAVE RESID.

```

## Regression

### Notes

Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.



Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER GayaKepemimpinan Motivasi Fasilitas /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time		00:00:00,05
	Elapsed Time		00:00:00,14
	Memory Required	3472 bytes	
	Additional Memory Required for	0 bytes	
	Residual Plots		
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 <sup>a</sup>	,072	-,024	3,534

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,059	3	9,353	,749	,532 <sup>b</sup>
	Residual	362,123	29	12,487		
	Total	390,182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,170	12,877		4,284	,000
	GayaKepemimpinan	-,194	,199	-,179	-,973	,339
	Motivasi	,005	,225	,004	,022	,983
	Fasilitas	-,213	,243	-,164	-,876	,388

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,31	40,75	39,45	,936	33
Residual	-4,709	9,915	,000	3,364	33
Std. Predicted Value	-3,358	1,382	,000	1,000	33
Std. Residual	-1,333	2,806	,000	,952	33

a. Dependent Variable: Kinerja

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,05

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,36397809
Most Extreme Differences	Absolute	,190
	Positive	,190
	Negative	-,081
Test Statistic		,190
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER GayaKepemimpinan Motivasi Fasilitas
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.

```

## Regression

**Notes**

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		33
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER GayaKepemimpinan Motivasi Fasilitas /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time		00:00:11,12
	Elapsed Time		00:00:10,55
	Memory Required	3520 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	608 bytes	

Variables Created or Modified RES\_2

Unstandardized Residual

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,268 <sup>a</sup>	,072	-,024	3,534

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28,059	3	9,353	,749	,532 <sup>b</sup>
	Residual	362,123	29	12,487		
	Total	390,182	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Motivasi, GayaKepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,170	12,877		4,284	,000
	GayaKepemimpinan	-,194	,199	-,179	-,973	,339
	Motivasi	,005	,225	,004	,022	,983
	Fasilitas	-,213	,243	-,164	-,876	,388

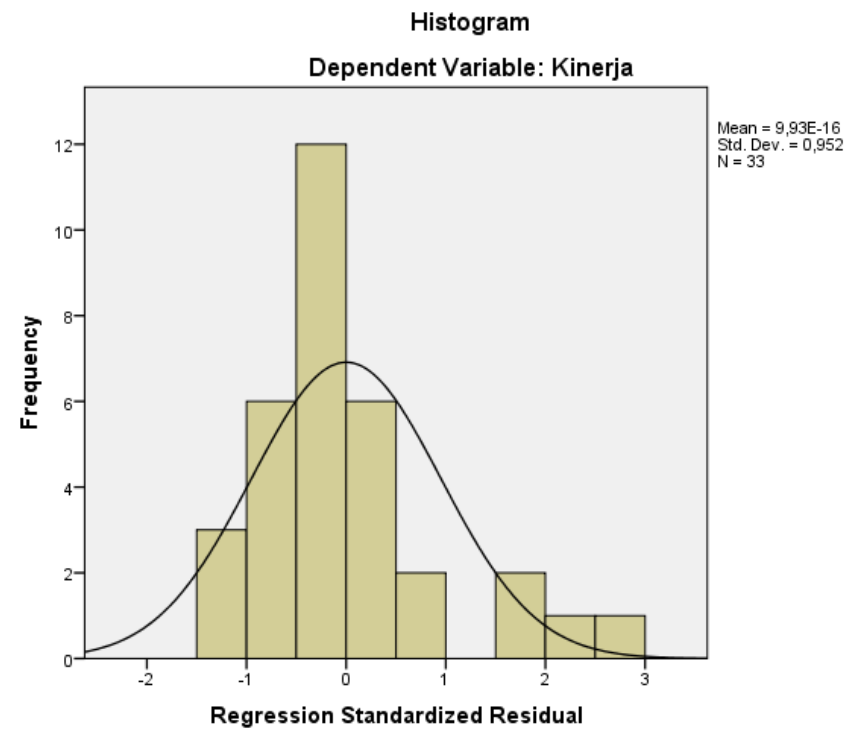
a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,31	40,75	39,45	,936	33
Residual	-4,709	9,915	,000	3,364	33
Std. Predicted Value	-3,358	1,382	,000	1,000	33
Std. Residual	-1,333	2,806	,000	,952	33

a. Dependent Variable: Kinerja

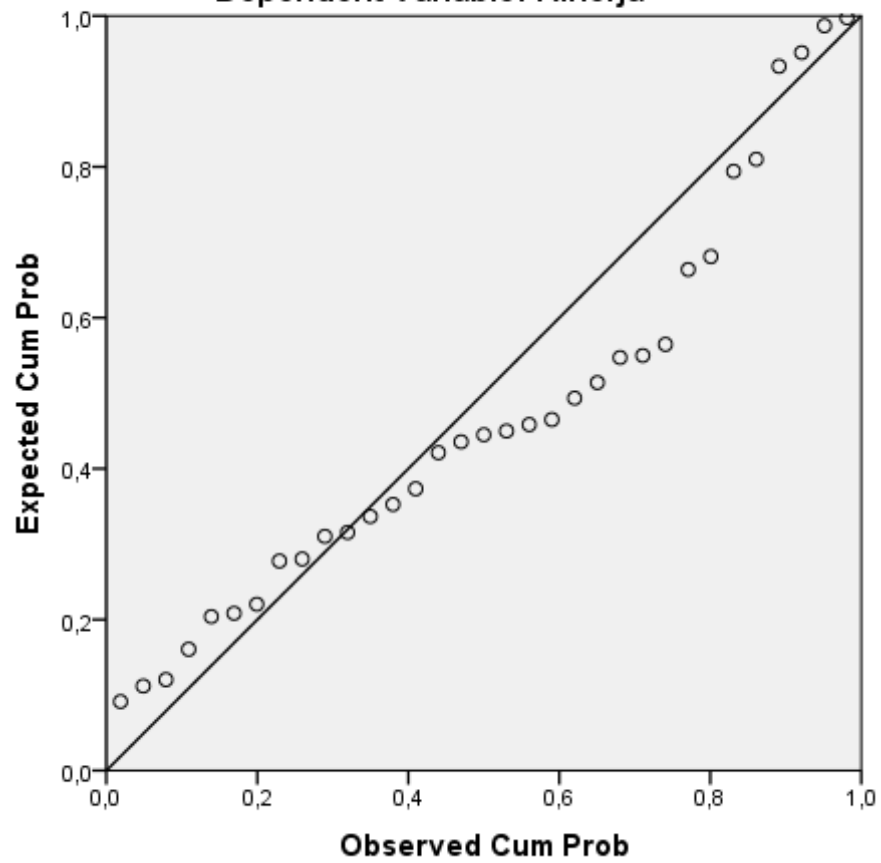
## Charts





**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja**



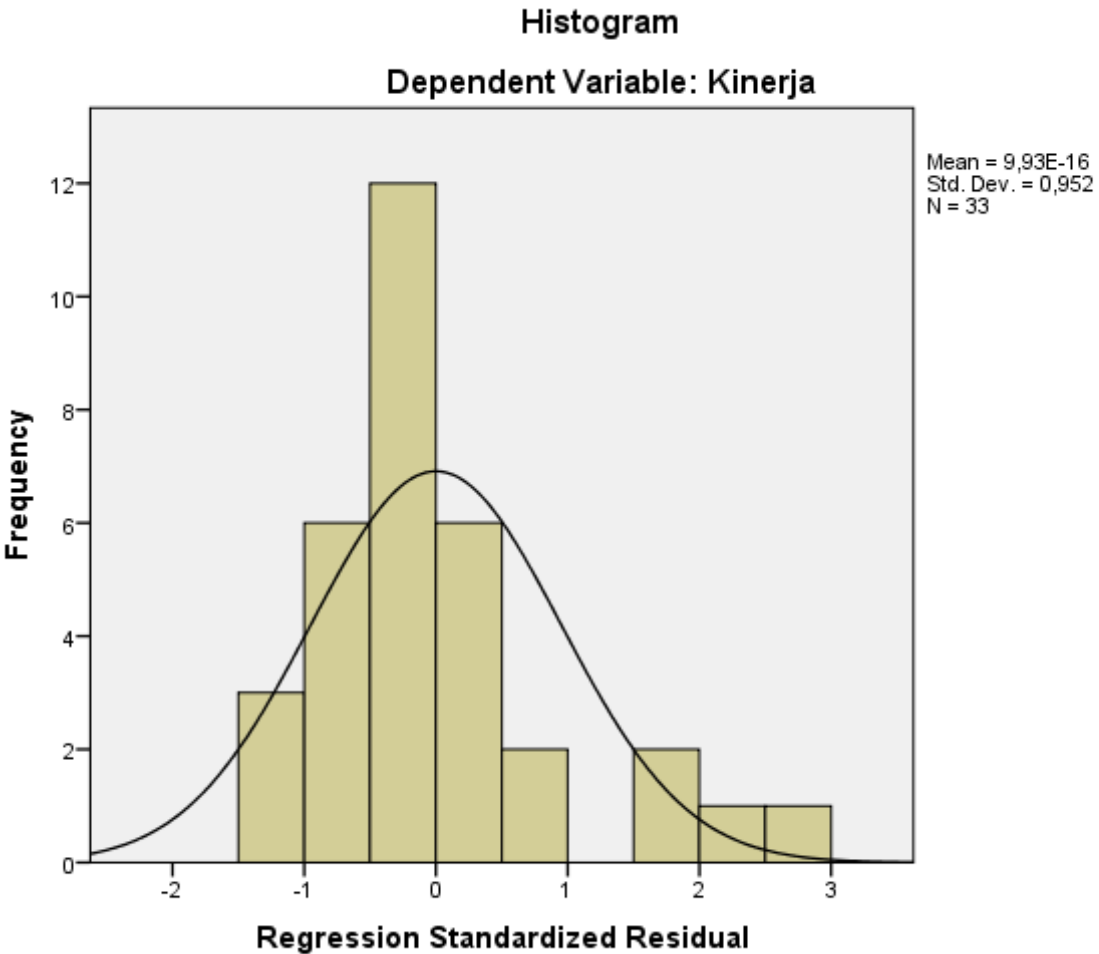
## Regression

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,31	40,75	39,45	,936	33
Std. Predicted Value	-3,358	1,382	,000	1,000	33
Standard Error of Predicted Value	,626	2,295	1,159	,419	33
Adjusted Predicted Value	36,41	41,35	39,43	1,077	33
Residual	-4,709	9,915	,000	3,364	33
Std. Residual	-1,333	2,806	,000	,952	33
Stud. Residual	-1,421	2,904	,002	,996	33
Deleted Residual	-5,351	10,621	,020	3,689	33
Stud. Deleted Residual	-1,447	3,388	,027	1,064	33
Mahal. Distance	,034	12,531	2,909	3,045	33
Cook's Distance	,000	,155	,024	,043	33
Centered Leverage Value	,001	,392	,091	,095	33

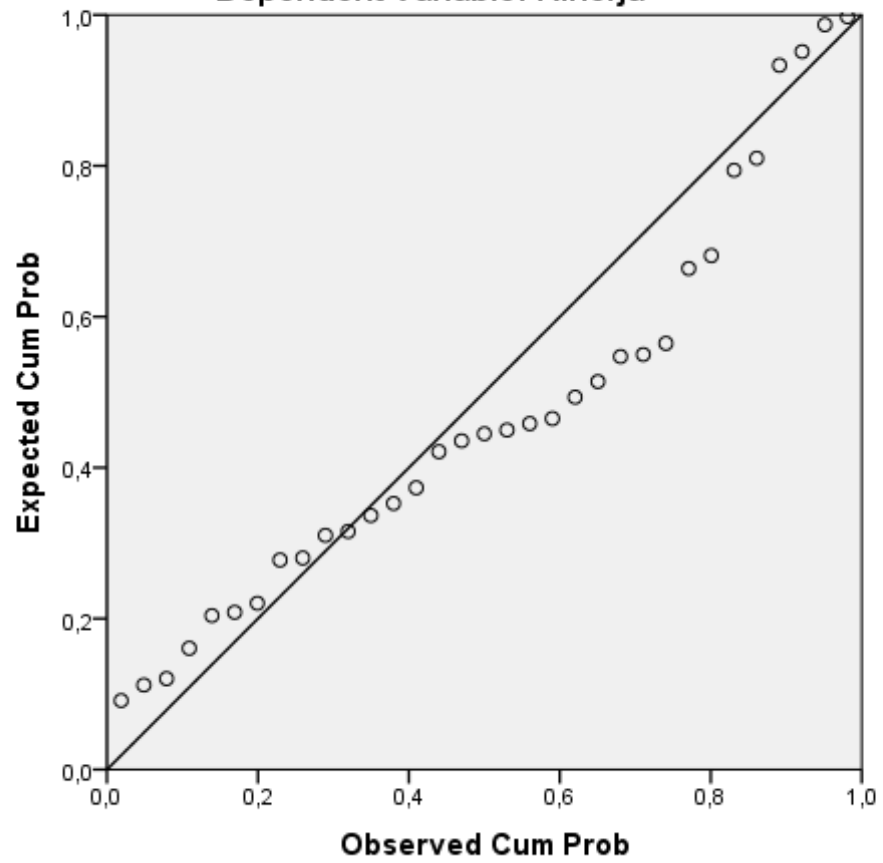
a. Dependent Variable: Kinerja

Charts



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

