

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA

Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu

Renaldi¹, Nurjanah Rahayuningsih², Fauzi Farchan³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

¹renaldialdy10101998@gmail.com, ²nurjanahfe@unwir.ac.id,

ABSTRACT - *This study aims to determine how much influence Leadership Style and Work Facilities have on Employee Performance at the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu. This research uses descriptive and associative methods. The data in this study were obtained by observation, interviews, and questionnaires/questionnaires in the form of statements which were distributed to 60 respondents and all of them were permanent employees of the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu.*

Based on the results of the analysis obtained from the analysis of the correlation coefficient between Leadership Style (X_1) on Performance (Y) it was found that the correlation coefficient of Leadership Style (X_1) on Performance (Y) was included in the strong category of 0,603. The results of the analysis of the correlation coefficient between Work Facilities (X_2) on Performance (Y) obtained that the results of the analysis of the correlation coefficient of Work Facilities (X_2) on Performance (Y) were included in the low category of 0,285.

Based on the results of the calculation of the leadership style hypothesis (X_1) on performance (Y) using the t test there is a significant influence between leadership style on performance of $5,75 > t$ -table 2,00. Based on the results of the calculation of the work facilities hypothesis (X_2) on Performance (Y) using the t-test there is a significant effect between Work Facilities on Performance of $2,26 > t$ -table 2,00.

Keywords: *Leadership Style, and Work Facilities, Performance.*

ABSTRAK – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan observasi, wawancara, dan angket/kuesioner dalam bentuk pernyataan yang dibagikan kepada 60 responden dan keseluruhan merupakan pegawai tetap Dinas Pekerjaan Umum

dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari analisis koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh hasil bahwa koefisien korelasi korelasi Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) termasuk ke dalam kategori kuat sebesar 0,603. Hasil analisis koefisien korelasi antara Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh bahwa hasil analisis koefisien korelasi Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) termasuk ke dalam kategori rendah sebesar 0,285.

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar $5,75 > t$ -tabel 2,00. Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja sebesar $2,26 > t$ -tabel 2,00.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, dan Fasilitas Kerja, Kinerja.*

PENDAHULUAN

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pegawai. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Tugas kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu, adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi

kewewenangan daerah dan tugas pembantuan yang di tugaskan kepada daerah.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawainya. Mengingat bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, artinya bahwa semakin baik kinerja pegawai akan cenderung mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan, secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:189) diantaranya: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, fasilitas kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, dengan tujuan untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Indramayu.

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa hasil kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:9) bahwa:

“Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa hasil kerja yang dicapai seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas.

Menurut Rivai dalam Muhammad Busro (2018:88) bahwa:

“Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa kesediaan seseorang atau kelompok orang melakukan suatu kegiatan dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) ada beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Inisiatif.

Menurut Kasmir (2016:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Emron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2018:91) bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa cara bertindak dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Mulyasa dalam Muhammad Busro (2018:225) bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya”.

Kalimat di atas memiliki makna: cara pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya.

Menurut Hasibuan (2016:170) bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang maksimal.

Menurut Kartono dalam jurnal Wasiman (2018) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab dan Kemampuan Mengendalikan Emosional

Renaldi, Nurjanah Rahayuningsih & Fauzi Farchan Fasilitas Kerja

Menurut Moenir dalam jurnal Isnan Munawirsyah (2016) bahwa:

“Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaannya”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai untuk kelancaran pekerjaannya.

Menurut Moekijat dalam jurnal Ulfa Purnama Sari (2016) bahwa:

“Fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa fasilitas adalah sarana fisik untuk memproses input menuju output.

Menurut Lupiyaodi dalam jurnal Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim (2016) bahwa:

“Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang”.

Kalimat di atas memiliki makna: bahwa fasilitas kerja adalah sarana pendukung berbentuk fisik yang memberikan manfaat dan digunakan untuk kegiatan normal perusahaan.

Menurut Lupiyaodi dalam jurnal Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim (2016) indikator fasilitas kerja yaitu sebagai berikut: Sarana Fisik, Sarana

Pendukung, Memberikan manfaat dan Kegiatan Normal

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kualitas pemimpin tidak ditentukan oleh besar atau kecilnya hasil yang dicapainya, tetapi ditentukan oleh pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi anggotanya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Kartono dalam Kumala dan Agustina (2018:27) bahwa:

“Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut pendapat di atas menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Menurut Koyong dalam jurnal Herizal & Mutia (2020) bahwa:

“Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”.

Menurut pendapat diatas menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara Fasilitas kerja dan Kinerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja

Peran utama seorang pemimpin adalah memengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut dan memperluas diri mereka diluar kapabilitas normalnya.

Gaya kepemimpinan akan berpengaruh pada kinerja anggotanya, karena kedekatan emosional antara pimpinan dan anggota juga akan membuat komunikasi menjadi lebih nyaman sehingga pegawai tidak akan segan untuk bertanya ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya.

Selain untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi melalui gaya kepemimpinan, pemimpin juga harus memberikan fasilitas kerja yang baik bagi para pegawainya.

Dengan adanya fasilitas kerja yang layak dan memadai juga akan mempengaruhi kinerja serta kelancaran aktivitas pekerjaan dan pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, seperti hasil penelitian Fauzan, Muhammad Sofwan (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Subang. Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Pabundu dalam Muhammad Busro (2018:88) bahwa:

“Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.”

Kinerja pegawai memiliki arti yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan kinerja

pegawai yang baik berdampak pada tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi diupayakan melalui peningkatan kompetensi dan motivasi kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting terhadap sebuah keberhasilan dan peningkatan kinerja pegawai, melalui gaya kepemimpinan seorang pemimpin mengelola lembaga dan memotivasi pegawai guna untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang berhasil adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan bersumber pada hati nurani, nilai-nilai norma, etika, kebebasan, pemberian kepercayaan, pengawasan, siap menerima kritik, saran yang bersifat membangun, tegas dan menghormati kreativitas, inovasi dan motivasi. Gaya kepemimpinan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja yang meliputi peningkatan kompetensi profesional, peningkatan kompetensi kepribadian, dan peningkatan kompetensi sosial.

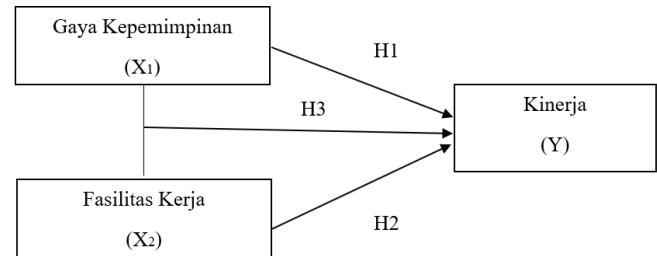
Untuk mencapai hasil yang maksimal pegawai juga memerlukan sebuah fasilitas kerja yang baik sebagai sarana dan prasarana penunjang saat melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas kerja yang baik maka sangat berampak positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka diperoleh tiga variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1)

Renaldi, Nurjanah Rahayuningsih & Fauzi Farchan dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Hipotesis Penelitian



H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₂: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H₃: Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:2), secara umum metode penelitian diartikan sebagai “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan data kuantitatif, metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Mean

Mean Kinerja Pegawai Me= 42,5

Mean Gaya Kepemimpinan Me= 49,1

Mean Fasilitas Kerja Me= 34,4

Median

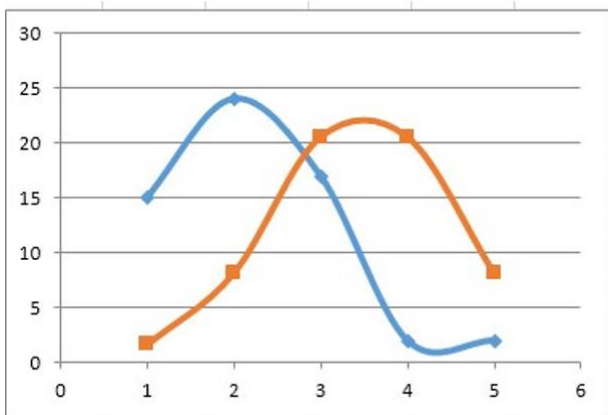
Median Kinerja Pegawai Md=45,3

| | |
|--------------------------|------------|
| Median Gaya Kepemimpinan | Md=50,3 |
| Median Fasilitas Kerja | Md=36,1 |
| Modus | |
| Modus Kinerja Pegawai | Mo= 40,8 |
| Modus Gaya Kepemimpinan | Mo= 43 |
| Modus Fasilitas Kerja | Mo= 33,5 |
| Standar Deviasi | |
| Kinerja | SD = 2,855 |
| Gaya Kepemimpinan | SD = 3,758 |
| Fasilitas Kerja | SD = 2,746 |

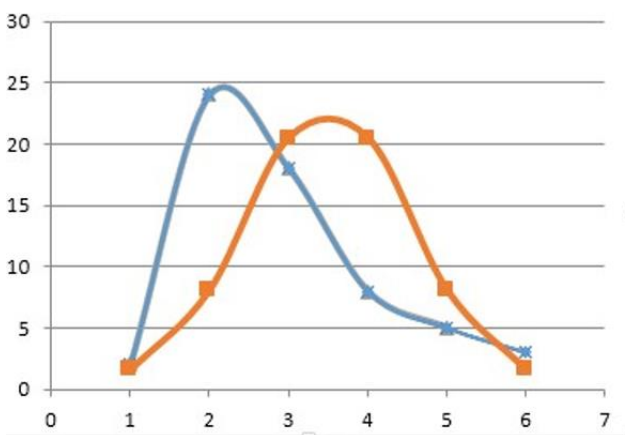
Uji Statistik

Uji Normalitas

Uji Normalitas Kinerja Pegawai

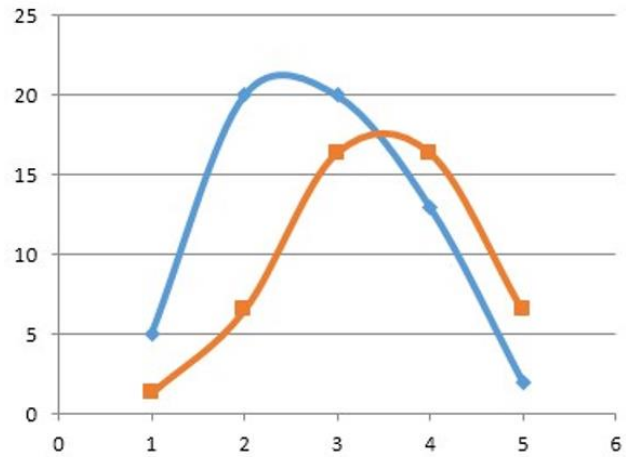


Uji Normalitas Kinerja Gaya Kepemimpinan



Sumber : Grafik hasil perhitungan normalitas gaya kepemimpinan

Uji Normalitas Fasilitas Kerja



Sumber : Grafik hasil perhitungan normalitas fasilitas kerja

Uji Homogenitas

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja $F = 2,22$
 Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja $F = 1,08$
 Gaya Kepemimpinan Terhadap Fasilitas Kerja $F = 1,87$

Analisis Asosiatif

Analisis Korelasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja r hitung = 0,603 termasuk kategori Rendah.

Analisis Korelasi Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja r hitung = 0,285 termasuk kategori Rendah.

korelasi dari pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 0,531 yang termasuk kategori Sedang.

Uji Hipotesis

Uji t Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Diperoleh $t_{hitung} = 5,75$ sedangkan t_{hitung} dengan taraf signifikansi 5% = 0,025 dan derajat kebebasan $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$, maka $t_{tabel} = 1,67$ karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar ($5,75 > 2,00$), maka H_a diterima dan H_o

ditolak, artinya” ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji t Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Diperoleh thitung = 2,56 sedangkan t-hitung dengan taraf signifikansi 5% = 0,025 dan derajat kebebasan $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$, maka t-tabel = 1,67 karena t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar (2,26 > 2,00), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya” ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Uji F Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel pada $df = k = 2$ dan df penyebut = $(n - k - 1) = (60 - 2 - 1) = 57$ dengan taraf signifikansi 5% diperoleh F hitung 11,6 dan F tabel 3,16. Jadi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (11,6 > 3,16) hingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti koefisien Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu.

Analisis Koefisien Determinan

Analisis Koefisien Determinan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 36,3% sedangkan sisanya 63,7% dipengaruhi faktor-faktor lain diantaranya: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Renaldi, Nurjanah Rahayuningsih & Fauzi Farchan

Analisis Koefisien Determinan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 8,1% sedangkan sisanya 91,9% dipengaruhi faktor-faktor lain diantaranya : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Analisis Koefisien Determinan Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja memiliki kontribusi sebesar 28,1% sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi faktor-faktor lain diantaranya : Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Pembahasan Hasil

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t hitung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja diketahui bahwa terdapat pengaruh. Hal ini dibuktikan dari t hitung sebesar 5,75 dan diketahui t-tabel 2,00 ($5,75 > 2,00$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh Azmi Nur Rahmah (2019)

dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai studi kasus pada PT Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Diperoleh nilai F hitung sebesar $5,513 > F$ tabel $3,10$ dan signifikansinya $0,005 < 0,05$. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Uji t hitung Fasilitas Kerja terhadap Kinerja diketahui bahwa terdapat pengaruh. Hal ini dibuktikan dari t hitung sebesar $2,26$ dan diketahui t-tabel $2,26$ ($2,26 > 2,00$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mengandung makna bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arbi Leo Baskoro (2019) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan studi pada karyawan sales PT. Borobudur Oto Mobil. Hasil pengujian regresi menghasilkan bahwa variabel Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan pada pengujian hipotesis nilai signifikansi sebesar $0,014$ lebih kecil dari $0,05$ yang artinya variabel Fasilitas Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja sebesar $2,81\%$,

sedangkan sisanya $71,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil Uji F hitung pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja F hitung $11,6$ hal ini berarti f -hitung $< F$ -tabel ($11,6 < 3,16$) maka hipotesis dapat diterima. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Muhammad Sofwan (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Subang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut hasil koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $87,2\%$.

Berdasarkan Uji F hitung diperoleh $221,615$ artinya lebih besar dari F tabel $3,14$ ($221,615 > 3,14$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

KESIMPULAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu berdasarkan hasil penilaian Pimpinan dengan

Renaldi, Nurjanah Rahayuningsih & Fauzi Farchan

DAFTAR PUSTAKA

- indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif termasuk dalam kategori “**Sangat Tinggi**”.
2. Gaya kepemimpinan pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu berdasarkan penilaian pegawai dengan indikator yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional termasuk dalam kategori “**Tinggi**”.
 3. Fasilitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu berdasarkan penilaian pegawai dengan indikator yaitu: sarana fisik, sarana pendukung, memberikan manfaat, dan kegiatan normal termasuk dalam kategori “**Sangat Tinggi**”
 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori “**Tinggi**”.
 5. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori “**Rendah**”.
 6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori “**Sedang**”.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anasari, R. E. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.
- Effendy, A. H. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Fahmi Kamal, Widi Winarto, Edy Sulistio. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Agung Citra Transformasi. Vol.15 No.2 ISSN 0216-7832.
- Fauzi, Irviani Rita. 2018. Pengantar Manajemen. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

- Kabupaten Serdang Bedagai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 13-27.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herizal, H., & Mutia, M. 2020. Pengaruh Prosedur Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. Jurnal Sosial Humaniora Sigli, 3(2), 161-170.
- Ibrahim, M., & Dahlius, A. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Riau University).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munawirsyah, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, 6(1), 44-51.
- Rahmah, A. N. 2019. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).
- Ramadhani, D. S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB).
- Sari, U. P. (2016). Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. EJournal Pemerintahan Integratif, 4(4), 505-519.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wasiman, W. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. Jurnal Akrib Juara, 3 (1), 19-30.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.