

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) SULAWESI UTARA**

*ANALYSIS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF THE GENERAL ELECTION COMMISSION (KPU) NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Gratia V. Moring<sup>1</sup>**

**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**

**Merinda H.C. Pandowo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[gratiaveronicha@gmail.com](mailto:gratiaveronicha@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[merindapandowo@unsrat.ac.id](mailto:merindapandowo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. Jenis Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai KPU Sulawesi Utara, sebanyak 70 orang dan keseluruhannya dijadikan sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada pegawai sedangkan data sekunder antara lain data jumlah pegawai. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas dari kuisisioner yang digunakan dan analisa linear berganda untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai maka Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPU Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

*Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of Transformational Leadership Style and Work Facilities on Employee Performance in the Office of the General Election Commission (KPU) North Sulawesi. This type of research is quantitative research, the population in this study were all employees of the North Sulawesi KPU, as many as 70 people and all of them were used as samples. The types of data used are primary data and secondary data. This study uses primary data from distributing questionnaires to employees, while secondary data includes data on the number of employees. Analysis of the data used in this study includes testing the validity and reliability of the questionnaire used and multiple linear analysis for hypothesis testing. The results of this study indicate that Transformational Leadership Style has a significant positive effect on Employee Performance and Work Facilities has a significant positive effect on Employee Performance, so that Transformational Leadership Style and Work Facilities together have a significant positive effect on Employee Performance in the North Sulawesi KPU Office.*

**Keywords:** Transformational Leadership Style, Work Facilities, Employee Performance

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia berarti berbicara tentang pengelolaan pegawai yang ada didalam lingkungan organisasi. Pegawai adalah aset yang paling berharga dan bernilai bagi organisasi, karena pegawailah yang mampu memberikan beda makna nilai bagi organisasi. Pegawai berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi karena itu posisi pegawai berperan sangat strategis kehadirannya didalam organisasi.

Kinerja karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh dari organisasi tersebut. Kinerja pegawai menunjuk kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan dan fasilitas kerja. Menurut Terry (2010: 5), kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar karena pegawai akan merasakan kinerja yang lebih tinggi apabila seorang pemimpin mampu memimpin dengan baik sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan melalui pembinaan dan pengawasan. Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan.

Disamping faktor kepemimpinan, faktor fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Tjiptono (2004), fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan berupa sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan fasilitas yang baik dan lengkap, maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk para pegawainya agar tidak menjadi hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mendorong agar pegawai bekerja secara efektif dalam kerjanya adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja yang di sediakan KPU Sulawesi Utara masih kurang mendukung seperti halnya unit komputer dan AC yang terbatas karena banyak yang rusak, unit transportasi yang terbatas karena hanya memiliki dua unit mobil operasional, ruang gudang untuk menyimpan logistik tidak memadai dan ruang pertemuan yang kecil. Di sisi lain mengenai tempat parkir kendaraan sangat terbatas sehingga banyak pegawai yang memarkirkan kendaraannya di luar area parkir kantor yang menimbulkan ketidaknyamanan bagi pengguna jalan yang dapat mengakibatkan *image* KPU buruk karena tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk pegawainya.

Oleh karena Gaya kepemimpinan dan Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi setiap pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan dan fasilitas maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan dan fasilitas akan menurunkan kinerja pegawai.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Sulawesi Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja Pegawai**

Sadeli dan Prawira (2001:78), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, (Tika, 2006:89).

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2002) mengemukakan Gaya kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan dan memiliki karisma. Selanjutnya Luthans (2006) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan.

### Fasilitas Kerja

Hasibuan (2007: 201) menyatakan fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap organisasi akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis dan besar kecilnya organisasi tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kinerja pegawai dengan terpenuhi kebutuhan pegawai akan mempersiapkan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

### Penelitian Terdahulu

#### a. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Rompas, Tewel dan Dotulong (2018) dengan berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Fheiren dan Lucky (2018), Berdasarkan hasil uji F dilihat bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang di teliti oleh Mandey dan Lengkong (2015) , Dotulong dan Taroreh (2017) , Nikezic dan Puric (2012) serta Iscan, Ersari dan Naktiyok (2014) yang mendapati adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Trasformasional dan Kinerja Karyawan.

#### b. Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

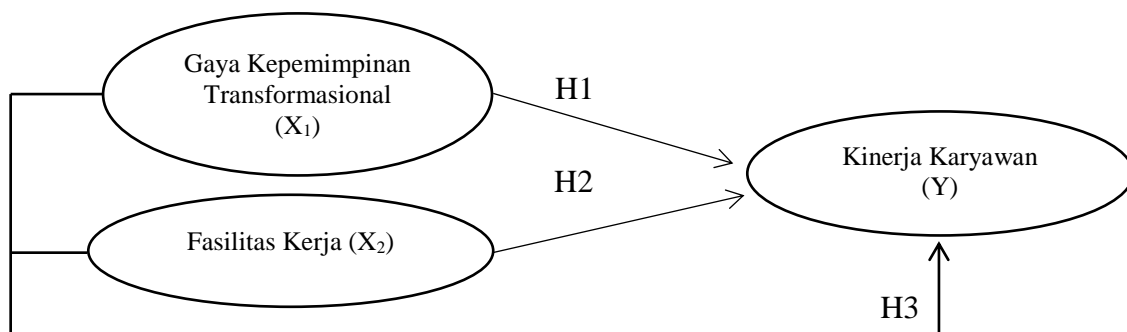
Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Suban, Tewel dan Dotulong (2020) berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Christian, Adolfini dan Irvan (2016), Hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Sajidah, Malik dan Zarqa (2017), Nurul, Jamaludin dan Rudi (2019), Khoirul dan Edy (2017), Indah (2016) Fasilitas Kerja dan kinerja pegawai yang mendapati adanya secara parsial adanya pengaruh antara fasilitas kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian maka fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### c. Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Thea dan Febriyanti (2017), Pane dan Astuti (2009), Siswatiningsih, Raharjo dan Prasetya (2018), Jublina Oktora, Rizan dan Situngkir (2016) yang mendapati adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### Model Penelitian

#### Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

**Hipotesis**

- H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai  
 H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.  
 H3 : Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2011;18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah 70 Pegawai KPU Sulawesi Utara. Sampel dalam penelitian ini secara keseluruhan adalah 70 orang dan teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data Primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya melalui penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Data Sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapat dari instansi yang bersangkutan berupa jumlah pegawai dan bersumber dari literatur baik text book maupun jurnal.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda.

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai  
 a = Nilai intercept/constant  
 X<sub>1</sub> = Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional  
 X<sub>2</sub> = Variabel Fasilitas Kerja  
 β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel bebas  
 e = Standard error tingkat kesalahan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Deskripsi Responden****Tabel 1. Data Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	45	64,28
Wanita	25	35,72
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Klasifikasi Usia	Jumlah	Persentase (%)
<25	15	21,42
26-35	26	37,14
36-45	19	27,14
>46	10	14,30
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>
Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	20	28,57
D1 (nda usah)	0	0
D2 (nda usah)	0	0
D3	7	10
S1	35	50
S2	7	10
S3	1	1,43
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Jenis kelamin, responden didominasi oleh pegawai pria atau 64,28% dari jumlah keseluruhan responden. Di lihat dari klasifikasi umur responden didominasi oleh pegawai yang berumur 26 sampai 35 tahun yaitu ada 26 orang atau 37,14% dari jumlah keseluruhan responden. Dan berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan responden didominasi oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan strata I yaitu 35 orang atau 50% dari jumlah keseluruhan responden.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Status
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub> . Pemimpin saya sangat konsisten dengan keputusan yang dia buat sehingga saya merasa tertarik.	0.804	0.000	Valid
	X <sub>1.2</sub> . Pemimpin menjadi teladan bagi saya untuk mentaati tata tertib yang telah disepakati bersama.	0.826	0.000	Valid
	X <sub>1.3</sub> . Pemimpin menginspirasi saya dalam melakukan pekerjaan.	0.885	0.000	Valid
	X <sub>1.4</sub> . Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.	0.904	0.000	Valid
	X <sub>1.5</sub> . Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.876	0.000	Valid
	X <sub>1.6</sub> . Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.	0.840	0.000	Valid
	X <sub>1.7</sub> . Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.	0.795	0.000	Valid
	X <sub>1.8</sub> . Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya.	0.836	0.000	Valid
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub> . Tersedianya fasilitas alat kerja dikantor sehingga saya dapat bekerja dengan baik (komputer, laptop dan lainnya).	0.793	0.000	Valid
	X <sub>2.2</sub> . Kondisi seperangkat alat kerja tersebut dalam keadaan yang sangat baik sehingga lancar untuk melakukan pekerjaan.	0.889	0.000	Valid
	X <sub>2.3</sub> . Tersedia akses internet/wifi yang membantu saya dalam mencari informasi.	0.859	0.000	Valid
	X <sub>2.4</sub> . Tersedia ruang kerja yang nyaman sehingga membuatsaya nyaman melakukan pekerjaan.	0.896	0.000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	X <sub>2.5</sub> . Kantor tempat kerja saya memiliki ruang pertemuan yang nyaman.	0.746	0.000	Valid
	X <sub>2.6</sub> . Fasilitas toilet dikantor saya tersedia secara layak.	0.646	0.000	Valid
	Y <sub>1</sub> . Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.	0.715	0.000	Valid
	Y <sub>2</sub> . Saya melakukan pekerjaan dengan akurasi dan jarang membuat kesalahan.	0.812	0.000	Valid
	Y <sub>3</sub> . Saya berusaha meningkatkan target kuantitas kerja dari waktu ke waktu.	0.767	0.000	Valid
	Y <sub>4</sub> . Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0.771	0.000	Valid
	Y <sub>5</sub> . Saya melaksanakan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda waktu.	0.831	0.000	Valid
	Y <sub>6</sub> . Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	0.832	0.000	Valid
	Y <sub>7</sub> . Saya melakukan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif.	0.776	0.000	Valid
	Y <sub>8</sub> . Saya melakukan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).	0.838	0.000	Valid
	Y <sub>9</sub> . Saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan.	0.695	0.000	Valid
	Y <sub>10</sub> . Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bimbingan atasan.	0.655	0.000	Valid
Y <sub>11</sub> . Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi tempat saya bekerja.	0.685	0.000	Valid	
Y <sub>12</sub> . Saat ini tetap bekerja di organisasi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya.	0.680	0.000	Valid	

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 2 memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian ini. Validitas dapat dilihat dengan membandingkan besaran probabilitas dari hasil pengolahan data. Jika nilai probability (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai probability (sig), nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung pearson (person correlation) terhadap nilai r table (0.2350), ini berarti jika nilai koefisien r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian. Dari tabel 2 didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai probability (sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung (pearson correlation) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0.2350.

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

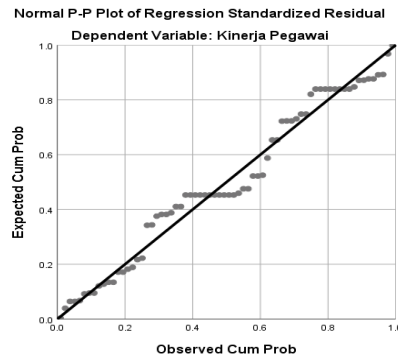
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0.942	Sangat Reliabel
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0.892	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.926	Sangat Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah sangat *reliable*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,80. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
*Sumber: Data Olahan 2020*

Data pada Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

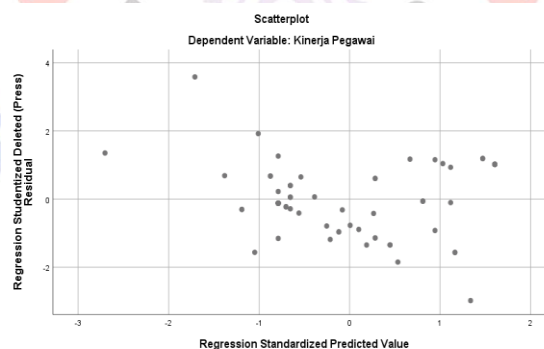
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	1.127	0.887	Non multikolinieritas
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )	1.127	0.887	Non multikolinieritas

*Sumber: Data Olahan 2020*

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4 menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Gaya Kepemimpinan Transformasional dan X<sub>2</sub> Fasilitas Kerja) <10 dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X<sub>1</sub> Gaya Kepemimpinan Transformasional dan X<sub>2</sub> Fasilitas Kerja) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**  
*Sumber: Data Olahan 2020*

Gambar 3 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi****Tabel 5. Koefisien Determinasi****Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.601	2.943

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tabel 5 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor KPU Sulawesi Utara, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,783 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor KPU Sulawesi Utara mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 78,3%. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R^2$  adalah 0,613 yang menunjukkan bahwa 61,3% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), sementara sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis****a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)****Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.228	2	459.114	53.025	.000 <sup>b</sup>
	Residual	580.114	67	8.658		
	Total	1498.343	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan Tabel 6 uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan Transformatif) dan  $X_2$  (Fasilitas Kerja) terhadap Y yaitu (Kinerja Pegawai) sebesar 0,000. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Fasilitas Kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, dimana dalam nilai signifikansi kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Jadi hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor KPU Sulawesi Utara secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel;  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 53.025 sedangkan F tabel memiliki nilai 2,76 ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

**b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)****Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.421	3.700		3.627	.001		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.489	.085	.465	5.758	.000	.887	1.127
	Fasilitas Kerja	.804	.132	.493	6.109	.000	.887	1.127

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2020



Dengan melihat pada tabel 7, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 13,421 + 0,489X_1 + 0,804X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 13.421 memberikan pengertian bahwa jika faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai adalah 13,421%.
2. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,489%.
3. Untuk Variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,804%.

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor KPU Sulawesi Utara, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 9 , maka diperoleh :

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) sebesar 5.758 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.996 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), jadi hipotesis 1 ( $H_1$ ) dapat diterima.
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar 6.109 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.996 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya Fasilitas Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), jadi hipotesis 2 ( $H_2$ ) dapat diterima.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Sulawesi Utara. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu instansi atau organisasi, khususnya pada Kantor KPU Sulawesi Utara. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, dimana pimpinan sangatlah memperhatikan para pegawainya sehingga pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya kinerja para pegawai pun meningkat.

Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulianti K.Tobing, Muh. Syaiful (2016), dan Chandrasekara (2019) yang mendapati adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Fasilitas Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Sulawesi Utara. Fasilitas Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Dimana KPU Sulawesi Utara sangatlah memperhatikan para pegawainya dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai sehingga memicu semangat kerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah tercapai, tentu pekerjaan itu akan di kerjakan dengan sungguh- sungguh dan serius, tentunya ini akan membuat tujuan organisasi menjadi mudah untuk di capai.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sajidah, Malik dan Zarqa (2017), Hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan secara parsial ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuni (2014), Khoirul dan Edy (2017), Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai (Y). Pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja ( $X_1$ ) dan kinerja pegawai (Y), Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dengan demikian maka fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Sulawesi Utara.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja dan variabel Kinerja Pegawai memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Pegawai khususnya pada Kantor KPU Sulawesi Utara yang berfokus pada Kinerja Pegawai nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, sehingga kebijakan yang diambil oleh instansi dengan mempertimbangkan faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan signifikan. Jika Kinerja Pegawai meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi instansi atau organisasi.

Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahim, Lengkon, Dotulong (2018), Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Avilla (2017), Putra, Indrawati (2015), Pane dan Astuti (2009), Siswatiningsih, Raharjo dan Prasetya (2018), Jublina Oktora, Rizan dan Situngkir (2016) yang mendapati adanya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari Hasil Penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara.

### **Saran**

1. Diharapkan agar Pimpinan Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam memimpin, hal ini dikarenakan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif didalam memecahkan masalah organisasi, dan mendorong pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan. Maka dari itu untuk menjadi seorang pemimpin yang bagus harus pandai menyesuaikan diri dengan bawahan, mampu terus memberikan dukungan dan motivasi serta di dukung kepemimpinan yang tegas dan berani mengambil tindakan atau keputusan.
2. Untuk lebih meningkatkan fasilitas kerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan fasilitas yang baik dan lengkap, maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan semangat dan perasaan yang senang pegawai akan semakin giat untuk bekerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk para pegawainya agar tidak menjadi hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avilla, G. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan organisasi, dan reaksi karyawan terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. Vol. 10 No. 1, halaman 129-140. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1670>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Chandrasekara. (2019). The Effect of Transformational Leadership Style on Employees Job Satisfaction and Job Performance: a Case of Apparel Manufacturing Industry in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol. VII, Issue 7. <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2019/07/7725.pdf>. Tanggal akses 27 Juli 2020.
- Diana dan Syaiful. (2016). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at the State Property Service Office and Auction in East Java Province. *International Journal of Business and Commerce*. Vol. 5, No.06: [37-48]. <https://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5605.pdf>. Tanggal akses 27 Juli 2020.
- Ghozali. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kelatow, C., Adolfini., Trang, I. (2016). Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.4 Oktober 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14122>. Di Akses tanggal 22 Februari 2021.
- Khoirul dan Edy. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*. Volume 6, Nomor 4. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/18000/17067>. Tahun 2017, Halaman 1-11. Tanggal akses 27 Juli 2020.
- Hasibuan, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT.BumiAksara: Jakarta.
- Indah. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan / JMK*, VOL. 1, NO. 1 Edisi Januari 2016: 56-64.. <https://media.neliti.com/media/publications/73221-ID-pengaruh-fasilitas-kerja-terhadap-kinerj.pdf>. Tanggal akses 27 Juli 2020.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja
- Mathis dan Jackson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta. Rosdakarya. Bandung.
- Nurul., Jamaludin., dan Rudi. (2019). The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 6, No. 1, January-June 2019, Pages 35-44. <https://pdfs.semanticscholar.org/b1dd/838ccc4142488d6f58387b542356ad7c93af.pdf>. Tanggal akses 27 Juli 2020.
- Oktora, J., Rizan, M., dan Situngkir, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi serta Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi*, halaman 41-64. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jdmb/article/download/3924/2933>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Pane, J dan Astuti, S. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang. *TEMA* Vol. 6 Edisi 1, halaman 67 -85. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe5/article/view/2071>. Tanggal akses 22 Februari 2020.

- Putra, W. A dan Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Agung Motor I di Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 10, halaman 2982 – 3011. <https://media.neliti.com/media/publications/254346-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-m-d0380dc2.pdf>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Rahim, F., Lengkong, V. P. K., dan Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SULUTTENGO. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4, Hal. 3503 – 3512. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21623>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Robbins. (2002). *Manajemen*, Jakarta: Gramedia.
- Rompas, G., Tewel, B., Dotulong, L., (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Sajida., Malik., dan Zarqa. (2017). Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees Performance: A Case Study of Sargodha University. *Asian Journal of Empirical Research*. 2(4): 96-117. <http://www.aessweb.com/pdf-files/96-117.pdf>. Tanggal akses 27 Juli 2020.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., dan Prasetya, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5 No.2, halaman 146-157. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm/article/download/2388/1509>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Suban, G., Tewel, B., Dotulong, L., (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.4 Oktober 2020, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30782>. Tanggal akses 22 Februari 2021.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Terry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Tika, P., (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta Terry, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono. (2004). *Manajemen Jasa*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Arum.
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh Motivasi, pelatihan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*. Volume 2 Nomor 1, hlm 124-134. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6895>. Tanggal akses 22 Februari 2020.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., dan Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hanken Indonesia Cibitung. *Jurnal Ekonomi*. Volume XXII, No. 03, halaman 466-485. <http://ecojoin.org/index.php/EJE/article/viewFile/286/274>. Tanggal akses 22 Februari 2020.