



YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI PGRI KEDIRI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Status Terakreditasi "*Baik Sekali*"

SK. BAN PT No: 671/SK/BAN-PT/Akred/PT/VII/2021 Tanggal 21 Juli 2021

Jalan K.H. Achmad Dahlan No. 76 Telepon: (0354) 771576, 771503, 771495 Kediri

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Nomor:024.216 /A/GPM//FEB-UNP-Kd/VII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Faisol, M.M.
NIDN : 0712046903
Jabatan : Gugus Penjamin Mutu

Menyatakan bahwa:

Nama : M. Ricky Andrean Yustyo
NPM : 2012010274
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH FASILITAS KANTOR, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN PACE KABUPATEN NGANJUK

Telah melakukan cek plagiasi pada dokumen Skripsi dengan hasil sebesar $\leq 30\%$ dan dinyatakan bebas dari unsur-unsur plagiasi. (Ringkasan hasil plagiasi terlampir)

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 24 Juli 2024

Gugus Penjamin Mutu,



Dr. Faisol, M.M.

NIDN 0712046903

PENGARUH FASILITAS KANTOR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PACE KABUPATEN NGANJUK

by Amal Fiaz

Submission date: 05-Jul-2024 11:29AM (UTC+0500)

Submission ID: 2412728942

File name: ._Ricky_Andrean_Yustyo_2012010274_-_M._Ricky_Andrean_Yustyo.docx (557.98K)

Word count: 14820

Character count: 93790

PENDAHULUAN**A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada seluruh orang yang melaksanakan pekerjaan pada sebuah organisasi atau sistem ekonomi. Sumber daya manusia mencakup aspek-aspek contohnya yakni keterampilan, pengetahuan, kreativitas, keterampilan, motivasi dan potensi lain yang dimiliki manusia tersebut. Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai pengelolaan tenaga kerja, melibatkan berbagai kegiatan contohnya yakni perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan industrial.

Sonny Sumarsono (2003, H 4) memaparkan bahwasannya ada dua definisi yang berbeda dari istilah sumber daya manusia (SDM). Pertama, SDM ialah tenaga kerja atau jasa yang diberi guna menunjang proses industri. Dengan kata lain, sumber daya manusia (SDM) ialah produk dari tenaga kerja individu selama periode waktu tertentu. Kedua, SDM ialah kapasitas tenaga kerja manusia untuk menghasilkan produk atau jasa. Kapasitas dalam bekerja memerlukan keterlibatan pada berbagai kegiatan yang bernilai ekonomis yang bisa menghasilkan komoditas serta layanan yang dibutuhkan guna pemenuhan kebutuhan dasar.

Penting untuk diingat bahwasannya sumber daya manusia tidak hanya meliputi aspek fisik atau mekanis dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah guna menjamin kesejahteraan individu serta mengoptimalkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks bisnis dan manajemen, SDM dianggap sebagai salah satu aset paling berharga dan penting. Peningkatan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif sering kali bergantung pada keahlian perusahaan mengelola dan memanfaatkan potensi sumber daya manusianya dengan efektif.

Kinerja Pegawai mengacu pada sejauh mana tiap orang memenuhi tanggung jawab dan tugasnya di tempat kerja dan dengan aktif memberikan kontribusi terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja Pegawai sering kali diukur dengan menggunakan berbagai indikator, termasuk pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, motivasi diri, dan keahlian berkontribusi dengan efektif kepada tim dan organisasi dengan keseluruhan. Kinerja Pegawai mengarah pada keterampilan, keahlian, dan hasil yang ditampilkan oleh pegawai saat menjalankan tugas serta tanggung jawab mereka ketika berada pada lingkungan kerja. Kinerja tersebut bisa dievaluasi sesuai pada peraih tujuan yang sudah ditentukan, produktivitas kerja, mutu dari output pekerjaan, serta keahlian bekerja pada sebuah tim.

Fasilitas kantor ialah berbagai unsur dan pelayanan yang disediakan di tempat kerja untuk menunjang aktivitas kerja dan kesehatan pegawai. Hal ini mencakup segala hal mulai dari ruang fisik dan peralatan hingga layanan

pendukung yang memungkinkan kelancaran operasional bisnis. Peralatan kantor mencakup seluruh bagian yang dimanfaatkan, dipakai, ditempati, serta diperlukan tiap karyawan, baik yang terkait langsung pada pekerjaan ataupun guna mendukung berjalannya proses bisnis. Karyawan memerlukan akses mudah terhadap peralatan kantor dan sumber daya yang tidak terbatas. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menggunakan fasilitas selama giliran kerja mereka, memaksimalkan kinerja dan memastikan bahwasannya pekerjaan selesai tepat waktu. Oleh karena itu, punya ruang kantor yang nyaman dan sesuai untuk bekerja ialah satu diantara aspek pokok yang bisa menunjang peningkatan produktivitas karyawan. Berkaitan dengan hal itu, Anda tak bisa sekedar hanya menuntut kinerja terbaik kecuali Anda memotivasi karyawan Anda untuk mau bekerja. Contohnya yakni pemaparan Priyatmono (2017: 34), Fasilitas kantor ialah sarana fisik yang mendukung kegiatan usaha, digunakan dalam operasional sehari-hari, punya masa pakai yang relatif panjang, dan memberikan manfaat di masa depan.

Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin membimbing, mengarahkan, dan juga untuk memotivasi anggota tim ataupun grup guna meraih tujuan khusus. Gaya ¹⁴kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian pemimpin, konteks organisasi, persyaratan tugas, dan kebutuhan tim. Gaya kepemimpinan akan mengarah pada strategi perilaku yang dipakai manajer untuk memberi pengaruh pada, memberi motivasi, serta membimbing staffnya. Tiap gaya kepemimpinan menetapkan bagaimana seorang pemimpin melaksanakan perencanaan serta

juga strategi guna meraih tujuan yang ditentukan dengan tetap menghormati ekspektasi pemangku kepentingan juga kesehatan hingga keselamatan staff tim. Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada gaya kepemimpinan. Keahlian seorang pemimpin untuk mengendalikan dan mengambil keputusan sangatlah penting. Selain itu, agar berhasil, para pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan mana yang efektif dan tepat untuk diterapkan pada organisasi atau instansi tertentu. Pada dasarnya, memahami gaya kepemimpinan membantu pemimpin mengambil tanggung jawab, kendali, dan akuntabilitas atas skala dan ruang lingkup tugas yang ada. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai keahlian guna membujuk sekelompok orang supaya mengejar visi ataupun tujuan tertentu. Pada situasi ini, visi serta tujuan perusahaan harus diraih oleh pemimpin lewat cara persuasi terhadap bawahannya.

Motivasi kerja mengarah pada dorongan internal atau eksternal yang menginspirasi tiap orang untuk bekerja dengan optimal, berpartisipasi aktif, serta meraih tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi kerja mencakup beragam aspek yang akan memberi pengaruh pada perilaku serta performa karyawan di kawasan kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan batin yang bisa menggugah, membimbing dan memberi pengaruh pada tiap orang untuk mengindikasikan intensitas dan kegigihan perilaku spontan dalam pelaksanaan kerja. Motivasi kerja ialah kumpulan kekuatan dan energi di dalam dan di luar pekerjaan yang dihasilkan dari komitmen terkait pekerjaan, dengan memperhatikan arah, intensitas, dan ketekunan. Motivasi kerja memberi pengaruh pada orientasi

tindakan ketika berada dalam organisasi, tingkatan usaha yang diberikan, serta keuletan juga ketahanan ketika menemukan tantangan dan masalah yang dihadapi. Motivasi kerja merupakan penunjang keinginan tiap orang dalam bertindak serta bekerja dengan jujur juga berhasil contohnya yakni pada tugas serta tanggung jawab yang diberi padanya. Contohnya yakni pemaparan Pinder (2013), motivasi kerja ialah suatu kecakapan dari dalam serta dari luar yang tergantung pada arah, intensitas, mendorong tiap orang untuk mengadopsi perilaku kerja dalam jangka waktu tertentu.

Contohnya yakni pada penelitian terdahulu dari ¹INDAH PAWESTRI SETIA NINGRUM (2019) fasilitas kantor serta disiplin kerja berpengaruh dengan simultan pada performa pegawai lalu Ahmad Fahroby (2020) pada penelitiannya, juga disebutkan bahwasannya gaya kepemimpinan punya dampak pada kinerja pegawai. dan yang terakhir RIDO SANJAYA (2018) pada penelitian yang ia laksanakan pula memaparkan bahwasannya motivasi kerja punya pengaruh dengan signifikan pada performa pegawai.

Kantor Kecamatan Pace ialah suatu lembaga pemerintahan yang dikepalai seorang camat, dengan dukungan berbagai departemen guna melaksanakan administrasi wilayah kecamatan. Kantor ini punya fungsi sebagai pusat pelayanan umum kepada masyarakat, termasuk dalam hal administrasi pemerintahan contohnya yakni penerbitan KTP, Kartu Keluarga, dan berbagai layanan lainnya. Pelayanan yang baik bisa meningkatkan kualitas dari layanan dan kinerja, yang pada akhirnya akan mengarah pada tata kelola yang baik, karena saat ini dianggap sangat kurang dalam hal pemberian layanan kepada

masyarakat. Contohnya yakni pemaparan pelaksana, organisasi perlu melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai.

Contohnya yakni pada latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, saya berkeinginan dalam melakukan penelitian makin lanjut yakni memberi ¹ judul **“PENGARUH FASILITAS KANTOR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PACE KABUPATEN NGANJUK”**

B. Identifikasi Masalah

Dari **latar belakang** yang sudah dijabarkan, hingga bisa diidentifikasi permasalahan berikut ini:

1. Kurangnya perhatian pemimpin pada fasilitas kantor yang di berikan kepada pegawai hal ini bisa di lihat dari kurangnya kinerja pegawai ketika menjalankan peranan serta wewenang juga sering mengeluh karena fasilitas yang kurang.
2. Kurangnya perhatian dari pemimpin terhadap gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai bisa dilihat dari rendahnya kinerja pegawai ketika melaksanakan peranan serta tanggung jawab, yang senantiasa sering dipengaruhi oleh seringnya pergantian pimpinan.
3. Kurangnya perhatian dari pemimpin terhadap membangun motivasi kerja bagi pegawai bisa diperhatikan pada rendahnya kinerja pegawai ketika melaksanakan peranan serta tanggung jawab.

4. Masih terdapat adanya rasa kurang tanggung jawab dari para pegawai dalam bekerja hal tersebut menyebabkan pekerjaan tersebut menumpuk dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah di tetapkan. Menarik kesimpulan mengenai hubungan sebab – akibat.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini bertujuan untuk memaparkan dan mengarahkan ruang lingkup penelitian ini. Berikut ialah batasan masalah yang akan diteliti lebih lanjut:

1. Variable X yang akan diteliti ialah fasilitas kantor, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta variable Y kinerja pegawai
2. Subyek dalam penelitian yang dilaksanakan ialah Pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk

D. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang masalah yang telah dijelaskan, permasalahan yang bisa dirumuskan pada penelitian yang dilaksanakan ialah:

1. Apakah fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace?

4. Apakah fasilitas kantor, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace?

E. Tujuan Penelitian

Contohnya yakni pada perumusan masalah yang telah disebutkan, tujuan yang hendak diraih seiring penelitian ini ialah berikut ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.
4. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kantor, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini punya harapan guna memberi manfaat serta mendorong ataupun memotivasi, antara lain berikut ini:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Jadi sarana guna mengembangkan pengetahuan dari segi teori ataupun aplikasi serta sanggup paham serta mengimplementasikan ilmu yang didapat.

b. Bagi Pembaca

Penelitian yang dilaksanakan punya harapan bisa jadi literatur dan referensi yang berguna bagi peneliti di masa depan.

2. Manfaat Praktis

Temuan ini diharapkan bisa memberi evaluasi serta saran pada Kantor Kecamatan Pace mengenai vitalnya pengaturan sarana kantor, gaya kepemimpinan, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Akhir dari aktivitas organisasi ini ialah pencapaian kinerja yang diinginkan. Mangkunegara (2015: 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Contohnya yakni pemaparan Simajuntak (2011: 1), kinerja ialah sejauh mana suatu hasil akan dicapai ketika melaksanakan suatu tugas tertentu.

Contohnya yakni pada pendapat para ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya kinerja ialah hasil kerja, baik dari segi kualitas ataupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan organisasi guna meraih tujuan yang sudah ditetapkan.

b. Faktor – Faktor Yang Memberi pengaruh pada Kinerja

Contohnya yakni pemaparan Mangkunegara (2015: 67), ada beberapa faktor yang bisa memberi pengaruh pada kinerja yakni:

1. Faktor Keahlian

Dengan psikologis, keahlian seorang pegawai didalamnya ada keahlian IQ potensial dan keahlian aktual (pengetahuan+keterampilan). Artinya, agar bisa bekerja sesuai harapan, para karyawan harus punya IQ sebelumnya rata-rata dan sudah menerima pelatihan yang relevan guna posisi mereka, dan punya keahlian berikut: Anda perlu mendapatkan pekerjaan.

⁴ 2. Faktor Motivasi

Motivasi berakar dari sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi ialah kondisi yang menunjang ataupun mengarahkan karyawan guna tetap focus dalam meraih tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Contohnya yakni pemaparan ¹ Mangkunegara (2015: 75), indikator yang dipakai guna mengukur kinerja pegawai ialah:

1. Kualitas

Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik para karyawan melaksanakan apa yang seharusnya mereka lakukan.

2. Kuantitas

Beban kerja mengacu pada seberapa banyak seorang karyawan bekerja dalam sehari. Banyaknya pekerjaan ini juga bisa diperhatikan dari kecepatan kerja tiap karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas

Kinerja tugas mengarah pada tingkat ketepatan ataupun bebas kesalahan dalam pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab tenaga kerja ialah pengakuan atas kewajiban seorang karyawan guna melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. ¹ Fasilitasi Kantor

a. Definisi Fasilitasi Kantor

Fasilitasi mencakup segala sesuatu yang mempermudah dan mempercepat adopsi oleh perusahaan. Contohnya yakni pemaparan ¹ Moenir (2015: 119), fasilitas ialah berbagai peralatan, perlengkapan kerja, dan fasilitas lainnya yang punya fungsi sebagai alat utama ataupun pendukung dalam melaksanakan pekerjaan, serta guna kepentingan orang-orang yang terkait. Fasilitas juga punya fungsi sosial dan organisasi kerja.

Contohnya yakni pada pengertian sebelumnya hingga kita bisa menyimpulkan bahwasannya sarana kerja ialah sesuatu sarana ataupun alat yang dipakai guna memperlancar kegiatan perkantoran agar para pegawai kantor kecamatan pace bisa berhasil dalam menjalankan pekerjaannya.

b. Indikator Fasilitas Kantor

Indikator peralatan kantor mengacu pada parameter ataupun indikator yang dipakai guna mengevaluasi ataupun mengukur

kualitas dan efisiensi peralatan yang tersedia di suatu kantor. Penilaian ini membantu organisasi dan bisnis memastikan bahwasannya lingkungan kerja mereka mendukung produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan tujuan bisnis dengan keseluruhan. Contohnya yakni pemaparan Moenir (2015: 120), contohnya yakni pada definisi sebelumnya, fasilitas bisa diklasifikasikan menjadi tiga kelompok utama:

1. Peralatan Kerja

Peralatan mencakup segala jenis barang yang punya fungsi langsung sebagai alat produksi guna menghasilkan barang ataupun dipakai guna mengolah suatu barang menjadi barang lain dengan fungsi ataupun kegunaan yang berbeda.

Peralatan kerja ini dibagi menjadi dua jenis, yakni peralatan kerja guna satu tujuan dan peralatan kerja multifungsi.

- a. Alat tunggal ialah alat yang hanya dipakai guna satu jenis kegiatan dan tidak bisa dipakai guna kegiatan lain, contohnya yakni mesin tik manual ataupun elektrik yang dipakai khusus guna menulis surat ataupun daftar.
- b. Perangkat kerja multifungsi ialah perangkat contohnya yakni komputer pribadi (PC) yang bisa dipakai guna berbagai tujuan, termasuk menulis, membuat grafik, menyimpan data, mengarsipkan, dan menganalisis informasi.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Peralatan kerja mencakup berbagai jenis barang yang punya fungsi sebagai alat tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, serta menciptakan dan meningkatkan kenyamanan kerja.

Berikut ini termasuk dalam perlengkapan kerja:

- a. Sebuah bangunan dengan semua fasilitas yang diperlukan contohnya yakni jalan, selokan, air, limbah dan parkir.
- b. Ruang kerja dan ruangan lainnya contohnya yakni tempat shalat ataupun mushola.
- c. Alat-alat yang punya fungsi sebagai penyebar ruangan, contohnya yakni kipas angin dan AC (*Air Conditioning*).
- d. Alat komunikasi berupa telepon.
- e. Berbagai peralatan guna rumah tangga dan kantor, contohnya yakni peralatan memasak, peralatan mencuci, dan peralatan kebersihan.
- f. Furnitur mencakup berbagai jenis perabotan contohnya yakni meja serbaguna, kursi, meja kopi, serta lemari dalam berbagai bentuk dan keperluan. Ini juga termasuk semua jenis meja dan kursi yang diperlukan di tempat kerja serta lemari.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial ialah fasilitas yang dipakai oleh pegawai guna keperluan sosial. Contohnya mencakup kafetaria, gedung

pemerintahan, gedung perkantoran, serta fasilitas kendaraan bermotor. Pengambilan keputusan yang obyektif dan adil sangat mendukung organisasi dan karyawan dalam meraih tujuan mereka.

Fasilitas yang termasuk dalam penelitian ini mencakup penggunaan dan kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pace. Contohnya yakni pada penjelasan tersebut, bisa didapat indikator dari variabel peralatan kantor, yakni peralatan alat kerja dan peralatan kerja.

c. Tujuan Adanya Fasilitas Kantor

- a. Meningkatkan Kesejahteraan Pegawai
- b. Mendukung Produktifitas Pegawai
- c. Mengoptimalkan Penggunaan Ruang
- d. Menarik Dan Mempertahankan Bakat
- e. Mendukung Kolaborasi Dan Komunikasi
- f. Mencipakan Lingkungan Kerja Yang Inklusif
- g. Memenuhi Standar Keamanan Dan Kesejahteraan
- h. Efisiensi Operasional
- i. Mendukung Pertumbuhan Bisnis
- j. Mendukung Budaya Perusahaan

3. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, disebut juga gaya kepemimpinan, ialah cara seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinan melalui serangkaian keterampilan dan perilaku yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin berperilaku, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain guna memengaruhi mereka agar melaksanakan tindakan tertentu. Gaya ini bisa bervariasi tergantung pada motivasi, kekuasaan, ataupun kolaborasi dalam menjalankan tugas dengan orang-orang tertentu (Hasibuan, 2013).

Greenberg dan Baron mengartikan gaya kepemimpinan sebagai rangkaian proses yang dilalui tiap orang dalam usahanya memengaruhi anggota kelompok guna meraih tujuan organisasi. Pemimpin, contohnya yakni yang dijelaskan oleh Wibowo (2015:270), ialah individu di dalam kelompok ataupun organisasi yang punya pengaruh terbesar terhadap orang lain.

Contohnya yakni pemaparan Hersey & Blanchard (dikutip oleh Wibowo, 2015:276), ada empat gaya kepemimpinan.

1. *Participate* (memberikan partisipasi), Pemimpin dan pegawai perlu terlibat dalam proses pengambilan keputusan terkait metode terbaik guna meraih kualitas kerja yang optimal.
2. *Telling* (memaparkan), Manajer diharapkan guna mengidentifikasi peran yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan memberikan arahan pada karyawan terkait apa yang

harus dilaksanakan, di mana, bagaimana, dan kapan tugas tersebut harus dilaksanakan.

3. *Delegating* (mendelegasi), Pemimpin memberikan delegasi dalam bentuk instruksi, baik dengan langsung pada individu ataupun pada kelompok kerja karyawan.
4. *Selling* (menyediakan), Pemimpin memberikan instruksi yang terstruktur dan suportif pada pengikutnya.

b. Model – Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan didefinisikan sebagai kumpulan karakteristik yang dipakai oleh pemimpin guna memengaruhi anggota ataupun karyawan dalam meraih tujuan organisasi. Model kepemimpinan ini merupakan serangkaian perilaku yang umumnya disukai dan sering dipakai oleh pemimpin, sering kali disebut juga sebagai strategi.

Model kepemimpinan mencakup:

1. Model Situasional

Kepemimpinan situasional mengacu pada keahlian seorang pemimpin guna menyesuaikan gaya kepemimpinannya tergantung pada tingkat kesiapan ataupun keahlian bawahannya.

2. Model Demokrasi

Dalam model ini, seorang manajer diperhatikan sebagai tiap orang yang tidak mengambil tindakan tanpa terlebih dahulu berkonsultasi dengan karyawan dan bawahannya. Dalam

konteks ini, manajer mempertimbangkan pendapat bawahannya sebelum membuat keputusan. Keputusan yang diambil dalam model kepemimpinan ini dicapai melalui kesepakatan bersama melalui diskusi dan pemikiran kolektif. Peran pemimpin ialah memandu dan mengatur proses diskusi (musyawarah), serta memberikan kebebasan pada tiap individu guna menyampaikan pendapatnya tanpa tekanan dari pihak manapun (Pudjiyogyanti, 2010: 144).

3. Model Autoritarian

Manajer dianggap sebagai individu yang punya kekuasaan guna memberikan perintah dan menuntut. Keputusan ada di tangan pemimpin, dan manajer punya kewenangan penuh guna menetapkan program dan kebijakan tanpa perlu tinjauan ataupun konsultasi yang menyeluruh. Anggota tim hanya bertugas melaksanakan program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin dengan bertahap, tanpa memahami sepenuhnya tujuan ataupun arah masa depan. Pemimpin memakai kekuasaannya guna mengatur tugas, mengeluarkan perintah, dan menegakkan ketaatan dengan otoriter (Pudjiyogyanti, 2010: 144).

4. Model Laissezfaire

Model laissez-faire menggambarkan kepemimpinan sebagai memainkan peran pasif/acuh tak acuh. Model ini

menggambarkan bahwasannya kepemimpinan melibatkan pemberian kebebasan penuh pada anggota guna mengambil keputusan, mengambil tindakan, ataupun mengambil langkah lain yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin bertanggung jawab guna menyampaikan informasi penting, memberikan pedoman, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan bagi anggota guna menyelesaikan tugas mereka (Siagian, 2014: 69).

c. Konsep Gaya Kepemimpinan

Dalam konteks perilaku kepemimpinan, ada dua tindakan umum yang dilaksanakan pemimpin terhadap bawahannya (Thoha, 2013: 49).

1. Perilaku mengarah bisa dijelaskan sebagai tingkat keterlibatan seorang pemimpin dalam komunikasi satu arah yang bersifat direktif. Komunikasi satu arah ini meliputi penentuan peran yang harus dilaksanakan, lokasi dan metode pelaksanaannya, serta pengawasan yang ketat terhadap para pengikut dan bawahannya.
2. Perilaku suportif ialah tingkat dimana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah. Ini melibatkan mendengarkan, memberikan dukungan dan dorongan, menunjang interaksi, serta melibatkan pengikut dalam proses pengambilan keputusan.

Kedua perilaku ini ditempatkan pada dua sumbu yang terpisah dan berbeda hingga memungkinkan identifikasi empat gaya dasar kepemimpinan. (Thoha, 2013: 49)

1. Gaya Intruksi

Manajer mengindikasikan perilaku yang memberikan banyak arahan dan sedikit dukungan. Gaya ini ditandai dengan komunikasi satu arah, di mana pemimpin menetapkan peran bagi pengikut dan memberikan instruksi terkait kapan, di mana, apa, dan bagaimana melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hanya manajer yang mengambil inisiatif dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan. Solusi dan keputusan ini diumumkan, dan implementasinya diawasi ketat oleh pemimpin. Hal ini mengindikasikan bahwasannya manajer cenderung memberikan arahan dengan tegas dikarenakan bawahannya punya tingkat kematangan yang rendah, yang tercermin dari kurangnya pengalaman dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas mereka. Dalam hal sumber dan bentuk kekuasaan, pemimpin lebih memilih memakai kekuasaan yang bersifat koersif, dan dia memakai kekuasaan ini dengan efektif.

2. Gaya Konsultasi

Perilaku kepemimpinan yang sangat terarah namun sangat kolaboratif mengindikasikan bahwasannya pemimpin tetap memberikan arahan dan membuat keputusan, tetapi kemudian

terlibat dalam interaksi yang lebih banyak, termasuk upaya guna mendengarkan perasaan pengikut terkait keputusan yang diambil. Komunikasi dan bantuan meningkat, serta ide dan saran dari pengikut dihargai. Meskipun ada peningkatan dukungan, pemimpin tetap memegang kendali atas pengambilan keputusan. Pendekatan ini dilaksanakan dikarenakan tingkat kematangan bawahannya berada di tengah-tengah, di mana mereka mungkin bersedia mengambil tanggung jawab tetapi mungkin tidak punya keterampilan yang cukup, ataupun mungkin punya kepercayaan diri tetapi perlu bimbingan. Sumber kekuasaan dalam hal ini ialah rasa hormat dan legitimasi.

3. Gaya Partisipasi

Dalam hal kepemimpinan, fokusnya ialah memberikan banyak dukungan dan sedikit bimbingan. Dalam gaya ini, Pemimpin bekerja sama dengan pengikutnya guna meraih keputusan, membantu mereka menyelesaikan tugas, serta mengelola pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pemimpin dan pengikut berkolaborasi dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan, dan peran pemimpin ialah mendengarkan dengan aktif. Pemimpin mengindikasikan kepribadian yang melebihi bawahannya, dan sikap serta perilaku mereka dianggap positif dan diterima oleh karyawan. Karyawan menghormati dan menganggapnya sebagai

sumber informasi yang baik serta tempat guna bertanya. Tindakan ini diambil dikarenakan tingkat kematangan pegawai yang sedang hingga tinggi. Hal ini terlihat pada pegawai yang meskipun kompeten, namun enggan melaksanakan tugas yang diberikan dikarenakan kurang percaya diri. Sumber kekuatannya ialah referensi dan informasi.

4. Gaya Delegasi

Manajer memberikan dukungan dan bimbingan ketika mereka mendiskusikan masalah dengan bawahannya, meraih kesepakatan terkait definisi masalah, dan mendelegasikan seluruh proses pengambilan keputusan pada bawahannya. Bawahan sekarang punya kontrol atas kapan, di mana, dan bagaimana mereka menjalankan tugas mereka. Pada saat yang sama, mereka sudah matang dengan psikologis hingga tidak memerlukan banyak komunikasi. Pendekatan interaktif ataupun suportif diambil dikarenakan pegawai punya tingkat kematangan yang tinggi serta keahlian, motivasi, ataupun kepercayaan diri dalam mengemban tanggung jawab. Gaya ini mencakup perilaku yang rendah dalam hal pekerjaan dan berfokus pada tugas. Sumber kekuasaan yang relevan meliputi keahlian, pengetahuan, dan informasi.

92

4. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata "motivasi" dan mengarah pada dorongan internal yang menunjang tiap orang guna bertindak ataupun berperilaku. John R. Schermerhorn memaparkan bahwasannya motivasi kerja ialah faktor dalam individu yang mengatur seberapa besar, ke arah mana, dan dengan seberapa gigih individu melaksanakan upaya terkait pekerjaannya. Motivasi bisa berupa semangat dan keteguhan dalam melaksanakan aktivitas, baik yang berasal dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) ataupun dari luar (motivasi ekstrinsik), yang merupakan energi yang memberi pengaruh pada tingkat usaha tiap orang.

Penelitian terkait motivasi sudah lama menarik perhatian dalam bidang pendidikan, manajemen, dan penelitian, khususnya dalam kaitannya dengan usaha individu guna meraih hasil ataupun kesuksesan. Bernard Macony dan Gary A. Stainer⁴⁹ mendefinisikan motivasi sebagai kondisi mental dan sikap yang menunjang aktivitas dan mengarahkan perilaku guna memenuhi kebutuhan dan meraih kepuasan.

Motivasi bisa diartikan sebagai kumpulan sikap dan nilai-nilai yang memberi pengaruh pada individu guna meraih tujuan tertentu sesuai dengan keinginannya. Dorongan ini didalamnya ada arah perilaku (upaya menuju tujuan) dan intensitas perilaku

(seberapa keras individu berusaha). Motivasi ialah faktor penting yang memengaruhi kinerja individu.

Dengan demikian, motivasi bisa dianggap sebagai kekuatan internal yang menunjang individu, contohnya yakni pekerja sosial dan petugas dinas migrasi di Kabupaten Pesisir Barat, guna meraih tujuan mereka dengan optimal. Keahlian ini menjadi panduan dalam meraih kinerja yang optimal, yang didefinisikan sebagai inisiasi dan arah perilaku yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dalam konteks lingkungan kerja.

³² **b. Prinsip - Prinsip Motivasi Kerja**

Anwar P. Mangkunegara (2007: 100) memaparkan bahwasannya ada beberapa prinsip guna menunjang motivasi pegawai dalam bekerja.

1. Prinsip Partisipasi

Guna meningkatkan motivasi di tempat kerja, manajer perlu memberikan kesempatan pada karyawan guna berpartisipasi dalam menetapkan tujuan yang ingin mereka capai.

³² 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan upaya penyelesaian tugas. Ketika karyawan mempunyai informasi yang jelas, mereka akan lebih termotivasi guna bekerja.

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Manajer menyadari bahwasannya peran bawahannya (karyawan) penting dalam pencapaian tujuan. Pengakuan ini bisa meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Manajer yang dengan terus-menerus memberikan kekuasaan dan kewenangan pada bawahannya guna mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka sendiri akan menunjang motivasi bawahannya guna meraih ¹²⁴ tujuan yang diinginkan oleh manajer.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memperhatikan keinginan karyawan dan menginspirasi mereka guna melaksanakan tugas sesuai harapan pemimpin.

² c. Teori Motivasi Kerja

Ada lima teori motivasi kerja yang sangat terkenal dan berdampak signifikan pada praktik Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD) di organisasi ataupun perusahaan.

⁴⁶ 1. Teori Efek Hawthorn

Penelitian yang dilaksanakan oleh Elton Mayo di General Electric Company di Distrik Hawthorne Chicago berpengaruh terhadap ¹³⁷ motivasi kelompok kerja dan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Temuan penelitian ini memberikan

kontribusi penting terhadap perkembangan teori motivasi, di antaranya:

- a. Kebutuhan guna diakui sebagai individu manusia ternyata lebih signifikan daripada kondisi fisik di lingkungan kerja dalam menunjang motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka.
- b. Sikap karyawan dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja.
- c. Kelompok informal dalam lingkungan kerja punya peran signifikan dalam membentuk kebiasaan dan sikap para karyawan.
- d. Kolaborasi dalam kelompok tidak terjadi dengan spontan, melainkan perlu direncanakan dan dibangun dengan sengaja.

2. Teori Kebutuhan

Abraham Maslow mengutarakan bahwasannya karyawan pada dasarnya bekerja guna memenuhi kebutuhan hierarkis berikut ini:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Harga Diri
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini bersifat hierarkis, yang berarti suatu kebutuhan muncul sesuai kebutuhan dasar yang lebih rendah sudah terpenuhi. Misalnya, sesuai kebutuhan fisiologis contohnya yakni makanan, pakaian, dan tempat tinggal terpenuhi, kebutuhan guna rasa aman menjadi lebih dominan. Sebagai hasilnya, prioritas kebutuhan dalam konteks pekerjaan bisa bervariasi, tergantung pada tingkat kebutuhan individu dalam hierarki Maslow.

3. Teori X dan Y

McGregor mengemukakan dua model guna menggambarkan motivasi karyawan di tempat kerja: Teori X dan Teori Y.

Teori X menganggap bahwasannya:

- a. Karyawan punya kecenderungan guna tidak menyukai pekerjaan dan cenderung menghindarinya.
- b. Karyawan perlu dipantau dan diberikan pengawasan yang ketat guna memastikan kinerja yang optimal.
- c. Tata tertib dan kedisiplinan yang ketat menjadi prioritas di lingkungan kerja.
- d. Gaji tidaklah menjadi satu-satunya alasan orang bekerja.
- e. Tidak diperlukan memberikan kesempatan guna pengembangan lebih lanjut pada karyawan.

Teori Y menganggap bahwasannya:

- a. Tidak perlu mengawasi ataupun menghukum karyawan dikarenakan mereka sedang bersenang-senang dalam bekerja.
- b. Karyawan akan lebih terikat pada pekerjaan dan organisasi mereka apabila mereka merasa puas.
- c. Manusia dengan alami punya dorongan guna belajar.
- d. Kreativitas dan imajinasi dimanfaatkan guna menyelesaikan masalah.

4. Teori Hygiene dan Motivator

Contohnya yakni pemaparan Herzberg, ada dua faktor yang berbeda yang memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan:

Faktor Hygiene mencakup:

- a. Kebijakan dan sistem manajemen perusahaan.
- b. Sistem pengawasan.
- c. Gaya kepemimpinan.
- d. Kondisi lingkungan kerja.
- e. Hubungan antarpribadi.
- f. Gaji ataupun upah.
- g. Status.
- h. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Faktor Motivator mencakup:

- a. Pengakuan.

- b. Penghargaan atas prestasi.
- c. Menjadi lebih bertanggung jawab.
- d. Pengembangan karir.
- e. Pengembangan diri.
- f. Minat terhadap pekerjaan.

5. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland mengemukakan bahwasannya dorongan tiap orang guna meraih keunggulan sangat penting. Penelitian terkait motivasi prestasi mengindikasikan betapa vitalnya menetapkan tujuan dan standar kesuksesan. Individu yang punya motivasi kerja yang tinggi cenderung menghargai kepuasan dari meraih tujuan mereka lebih dari sekadar imbalan finansial. Meskipun mereka mengharapkan imbalan, mereka juga mencari tantangan dalam pekerjaan mereka.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh tiap individu yakni:

- a. Kebutuhan akan prestasi, ataupun motivasi berprestasi, meliputi tanggung jawab pribadi, dorongan guna meraih tujuan, umpan balik terhadap kinerja, dan keahlian guna mengambil risiko dengan moderat.
- b. Keinginan akan kekuasaan (motif kekuasaan). Ini termasuk bersaing dan memberi pengaruh pada orang lain.

- c. Keinginan guna punya (motif kepemilikan). Ini termasuk persahabatan, kerja sama, dan perasaan diterima.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Selain mengacu pada teori yang sudah disebutkan sebelumnya, penulis mengarah pada penelitian sebelumnya yang membahas terkait fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Hasil dari penelitian sebelumnya bisa diperhatikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan | Persamaan |
|----|---|--|--|---|
| 1. | Pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa sukamantri kecamatan tambelang kabupaten bekasi Siti Nurkhotimah (2022) | Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya ada pengaruh positif dan signifikan diantara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. | Penelitian ini tidak memasukkan variabel fasilitas kantor dan gaya kepemimpinan. | Penelitian ini memasukkan variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. |
| 2. | Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan cambai kota prabumulih Ellisyah Mindari (2020) | Hasil penelitian mengindikasikan adanya hubungan diantara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. | Penelitian ini tidak memasukkan variabel fasilitas kantor dan motivasi kerja. | Penelitian ini memasukkan variabel gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| 3. | <p>13</p> <p>Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan kabola kabupaten alor</p> <p>Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, Theresia Lounggina Luisa Peny, Mesak Yamres Awang (2022)</p> <p>44</p> | <p>54</p> <p>Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh diantara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>1</p> <p>Penelitian ini tidak memasukkan variabel fasilitas kantor dan gaya kepemimpinan.</p> <p>15</p> | <p>Penelitian ini memasukkan variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai.</p> |
| 4. | <p>Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa gunung putih kecamatan teluk dalam Kabupaten Simeulue</p> <p>Nur Inda Sari (2022)</p> <p>14</p> | <p>Penelitian ini menemukan 63 bahwasannya ada pengaruh diantara fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>15</p> <p>Penelitian ini tidak memasukkan variabel gaya kepemimpinan.</p> <p>15</p> | <p>Penelitian ini memasukkan variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.</p> |
| 5. | <p>Pengaruh fasilitas, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tana Lili</p> <p>Salju, Greis Patara</p> <p>28</p> | <p>Dari penelitian ini terlihat bahwasannya ada pengaruh diantara fasilitas, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>15</p> <p>Penelitian ini tidak memasukkan variabel gaya kepemimpinan.</p> <p>1</p> | <p>Penelitian ini memasukkan variabel fasilitas kantor, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.</p> |
| 6. | <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto</p> <p>Putri Alfiana Tinggi, Muh. Ichwan Musa, Burhanuddin, Agung Widhi Kurniawan, Uhud Darmawan Natsir. (2023)</p> | <p>Hasil dari penelitian mengindikasikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.</p> | <p>1</p> <p>Penelitian ini tidak memasukkan variabel fasilitas kantor.</p> | <p>Penelitian ini memasukkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.</p> |

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja yang memadai bisa menunjang kinerja pegawai, dikarenakan mereka merasa didukung guna menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Fasilitas kerja yang baik membuat pegawai merasa bahwasannya pemerintah memberikan dukungan yang diperlukan, memungkinkan mereka guna bekerja dengan optimal dan lebih terlibat. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, contohnya yakni yang dilaksanakan oleh Indah Pawestri Setia Ningrum (2019) yang menemukan adanya hubungan diantara fasilitas kantor dan kinerja pegawai, serta hasil penelitian Nur Inda Sari (2022) yang juga mengindikasikan bahwasannya fasilitas kerja punya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai bisa ditingkatkan dengan gaya kepemimpinan yang cocok dengan harapan para pegawai, dikarenakan gaya kepemimpinan yang tepat bisa meningkatkan kinerja mereka dan membantu meraih tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, pegawai akan merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Tujuannya ialah agar pegawai merasa aman dan yakin dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian sebelumnya, contohnya yakni yang dilaksanakan oleh Ahmad Fahrobay (2020), mengindikasikan bahwasannya gaya kepemimpinan punya pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian yang serupa oleh Ellisyah Mindari (2020) juga mendukung

bahwasannya ⁷⁵ gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

¹³⁶ Kinerja pegawai bisa ditingkatkan melalui pemberian motivasi kerja yang tepat oleh pimpinan, dikarenakan motivasi yang sesuai bisa meningkatkan kinerja mereka dengan signifikan. Dengan motivasi kerja yang tepat, pegawai akan merasa lebih nyaman dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tujuannya ialah agar pegawai merasa nyaman dan bisa menyelesaikan tugas dengan efisien. Penelitian sebelumnya, contohnya yakni yang dilaksanakan oleh Rido Sanjaya (2018), mengindikasikan bahwasannya ¹²¹ motivasi kerja punya pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan temuan yang serupa oleh Siti Nurkhotimah (2022) juga mendukung bahwasannya ¹¹ motivasi kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai.

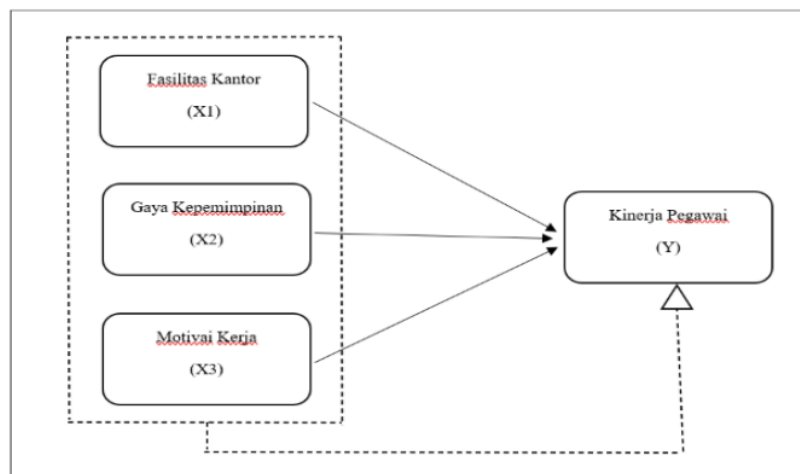
4. Pengaruh Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

⁷³ Fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja merupakan komponen yang berbeda namun saling terkait dalam konteks organisasi ataupun instansi pemerintahan. Ketika sebuah organisasi punya fasilitas kantor yang memadai, didukung oleh ³ gaya kepemimpinan yang efektif, dan terus menunjang motivasi kerja yang tinggi, para pegawai bisa ¹¹⁵ menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Dengan

demikian, diharapkan bahwasannya para pegawai bisa bekerja lebih efisien dan berkontribusi positif guna kemajuan instansi ke depannya.

D. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014) memaparkan bahwasannya hubungan tersebut ialah teoretis dan menghubungkan diantara variabel independen dan variabel dependen yang akan diamati ataupun diukur melalui penelitian yang dilaksanakan.



Keterangan:

—————▶ : Pengaruh dengan persial

- - - - -▶ : Pengaruh dengan simultan

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Contohnya yakni pemaparan Sugiyono (2019:99), hipotesis ialah jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian, yang contohnya yakni pada pada fakta-fakta empiris yang didapat dari pengumpulan data.

H1: Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

H4: Fasilitas kantor, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan ciri-ciri yang membedakan kelompok yang dikaji dengan kelompok lainnya. Sugiyono (2016) mengutarakan bahwasannya penelitian ini memakai dua jenis variabel yang berbeda.

Berikut ini ialah definisi dari tiap konsep variabel yang akan dibahas:

1
a. Variabel Independen (Variabel Bebas) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor mencakup semua jenis perlengkapan, alat kerja, dan peralatan lain yang punya fungsi sebagai alat utama ataupun pendukung dalam menjalankan pekerjaan.

b. Variabel Independen (Variabel Bebas) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah kode etik yang diterapkan oleh tiap orang saat berusaha memberi pengaruh pada perilaku orang lain dengan caranya sendiri.

16
c. Variabel Independen (Variabel Bebas) Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan yang memacu tiap pegawai guna menyelesaikan tugasnya. Ketika karyawan punya motivasi yang tinggi, mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan bersedia bekerja

keras, yang pada akhirnya meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

d. Variabel Dependen (Variabel Terikat) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengarah pada keterampilan, keahlian, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini bisa diukur contohnya yakni pada pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan keahlian kerja dalam tim.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional suatu variabel punya tujuan guna menetapkan variabel-variabel yang akan dipakai dalam penelitian dan diukur contohnya yakni pada indikator-indikator teori yang relevan.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | No Item |
|-----------------------|------------------------------|------------------------------|---------|
| Fasilitas Kantor (X1) | Fasilitas Peralatan kerja | 1. Peralatan Kerja tunggal | 1 |
| | | 2. Peralatan Kerja Serbaguna | 1 |
| | Fasilitas Perlengkapan Kerja | 1. Gedung | 1 |
| | | 2. Ruang Kerja | 1 |
| | | 3. Telepon | 1 |
| | | 4. Penerangan | 1 |
| | | 5. AC | 1 |
| | | 6. Mebel | 1 |
| | | 7. Peralatan dapur | 1 |

| | | | |
|------------------------|-------------------------|---|---|
| Gaya Kepemimpinan (X2) | Kepemimpinan Otoriter | 1. Seluruh kekuasaan terpusat pada satu pemimpin. | 1 |
| | | 2. Pemimpin selalu menjadi pihak yang membuat keputusan. | 1 |
| | | 3. Bawahan tidak diberi kesempatan guna menyampaikan saran dan pendapat mereka. | 1 |
| | Kepemimpinan Delegatif | 1. Pemimpin memberikan lebih banyak wewenang pada bawahannya. | 1 |
| | | 2. Sebagian besar keputusan diambil oleh para bawahan. | 1 |
| | | 3. Bawahan punya kebebasan guna menyampaikan saran dan pendapat mereka. | 1 |
| Motivasi Kerja (X3) | Kebutuhan Akan Prestasi | 1. Senang menghadapi tantangan dalam pekerjaan. | 1 |
| | | 2. Tanggung jawab | 1 |
| | | 3. Prestasi kerja | 1 |
| | Kebutuhan Akan Kekuatan | 1. Berusaha guna mendapatkan peran ataupun posisi tertentu dalam kelompok. | 1 |
| | | 2. Berusaha mencari peluang guna memperluas pengaruh ataupun kekuasaan. | 1 |
| | | 3. Penghargaan | 1 |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kualitas Kerja | 1. Menuntaskan pekerjaan tepat waktu. | 1 |
| | | 2. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. | 1 |
| | Kuantitas Kerja | 1. Kecepatan dalam bekerja | 1 |

| | | | |
|--|-------------------|---|---|
| | | 2. Keahlian dalam bekerja | 1 |
| | Pelaksanaan Tugas | 1. Melaksanakan pekerjaan dengan cermat ataupun teliti. | 1 |
| | Tanggung Jawab | 1. Mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. | 1 |
| | | 2. Pemahaman diri terhadap pekerjaan | 1 |

9

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif sebagai metodologi. Contohnya yakni pada ideologi positivis, metode penelitian kuantitatif ialah metode mempelajari populasi ataupun sampel dan menghimpun informasi melalui analisis data statistik ataupun kuantitatif guna mengevaluasi hipotesis (Sugiyono, 2016). Studi terkait data numerik yang ditransformasikan dengan statistik ialah tujuan utama penelitian kuantitatif. Signifikansi hubungan antar variabel ditentukan dengan memakai pendekatan kuantitatif (Larasati et al., 2021).

2. Teknik Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kausal. Sugiyono (2016) mengutarakan bahwasannya tujuan penelitian kausalitas ialah guna mengindikasikan bahwasannya variabel independen dan dependen saling berhubungan. Tujuan dari penyelidikan kausal ini ialah guna mengungkap hubungan diantara fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

16

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk, yang berlokasi di Jalan Raya Kediri No.30, Dsn. Ngaglik, Ds. Cerme, Kec. Pace, Kab. Nganjuk, Jawa Timur

2. Waktu Penelitian

Waktu yang peneliti dibutuhkan dalam penelitian kali ini ialah 3 bulan terhitung dari bulan Oktober 2023 – Desember 2023 Yakni meliputi pengumpulan informasi dan pengolahan data yang dikerjakan dalam bentuk skripsi selama bimbingan berlangsung

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2019: 126) memaparkan bahwasannya populasi ialah suatu domain yang digeneralisasikan yang didalamnya ada obyek-obyek ataupun unit-unit dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan guna menjadi fokus studi oleh peneliti, yang kemudian diambil kesimpulannya. Objek penelitian ini ialah Kantor Kecamatan Pace, dengan subyeknya ialah keseluruhan 40 pegawai Kantor Kecamatan Pace.

2. Sampel Penelitian

Contohnya yakni pada jumlah pegawai tersebut, bisa didapati bahwasannya Kantor Kecamatan Pace punya total 40 pegawai.

Sugiyono (2017: 81) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang diambil. Dalam penelitian ini, sampel yang dipakai ialah seluruh 40 pegawai Kantor Kecamatan Pace. Penelitian ini memakai metode sampling jenuh, yang mana contohnya yakni pemaparan Sugiyono (2017: 85), teknik ini mengambil semua anggota populasi sebagai sampel.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini punya tujuan guna menghimpun data terkait fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Guna menguji hipotesis, diperlukan data yang akurat dan valid dikarenakan keabsahan hasil pengujian hipotesis bergantung pada kebenaran dan ketepatan data yang dipakai.

Penelitian ini memakai skala Likert pada kuesioner sebagai instrumen. Jawaban responden akan dikategorikan ke dalam lima tingkat penilaian, dengan tiap pertanyaan diberi skor dari 1 hingga 5. Kategori penilaian skor berikut ini:

31
Tabel 3.2

Daftar Skala Likert

| No | Skala | Score |
|----|--------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Ragu – Ragu (RR) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |

| | | |
|---|---------------------------|---|
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
|---|---------------------------|---|

F. Validitas Dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menggambarkan seberapa baik alat pengukur mengukur konsep yang dimaksud. Dalam penelitian ini, validitas diuji dengan membandingkan korelasi item-total (r hitung) dengan nilai korelasi tabel (r tabel). Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, hingga pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2013:53). Nilai r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df), yang dihitung memakai rumus:

Keterangan :

n = jumlah sampel

2 = two tail test

Uji validitas dipakai guna menentukan keabsahan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid apabila tiap pertanyaan mampu dengan tepat mengungkapkan konsep yang hendak diukur. Salah satu metode yang dipakai guna menilai validitas kuesioner ialah korelasi item total yang sudah dikoreksi.

Contohnya yakni pemaparan Sujarweni (2014:192)

1) Apabila nilai r hitung $>$ r tabel product moment hingga butir soal kuesioner dinyatakan valid

2) Sementara nilai r hitung $<$ r tabel product moment hingga butir soal kuesioner dinyatakan tidak valid

Pembahasan :

¹⁸ 1) Dalam uji validitas, nilai corrected item-total correlation disebut juga sebagai nilai r hitung.

2) Nilai r tabel product moment dicari pada distribusi nilai r tabel statistic yang didasarkan oleh nilai df (degree of freedom) dengan rumus :

$$df = N - 2$$

3) Pada kasus penelitian ini dimana N ataupun jumlah sampelnya yakni ada 50 responden, hingga nilai df ialah

$$df = N - 2$$

$$= 40 - 2$$

$$= 38$$

Apabila diperhatikan di ¹⁸ distribusi nilai r tabel product moment guna N 38 pada signifikansi 5% hingga didapati nilai r tabel sebesar 0.320

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas

⁷ Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kantor (X1)

| No. Butir Soal | R. Hitung | R. Tabel 5% (38) | Kriteria |
|-----------------|-----------|------------------|----------|
| 1 | 0,705 | 0,320 | Valid |
| 2 | 0,482 | 0,320 | Valid |
| 3 | 0,758 | 0,320 | Valid |
| 4 | 0,546 | 0,320 | Valid |
| 5 | 0,407 | 0,320 | Valid |
| 6 | 0,396 | 0,320 | Valid |
| 7 | 0,758 | 0,320 | Valid |
| 8 | 0,502 | 0,320 | Valid |
| 9 | 0,705 | 0,320 | Valid |
| ⁷ 10 | 0,576 | 0,320 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

| No. Butir Soal | R. Hitung | R. Tabel 5% (38) | Kriteria |
|----------------|-----------|------------------|----------|
| 11 | 0,681 | 0,320 | Valid |
| 12 | 0,578 | 0,320 | Valid |
| 13 | 0,642 | 0,320 | Valid |
| 14 | 0,472 | 0,320 | Valid |
| 15 | 0,532 | 0,320 | Valid |
| 16 | 0,713 | 0,320 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 17 | 0,608 | 0,320 | Valid |
| 18 | 0,401 | 0,320 | Valid |
| 19 | 0,633 | 0,320 | Valid |
| 20 | 0,360 | 0,320 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

| No. Butir Soal | R. Hitung | R. Tabel 5% (38) | Kriteria |
|----------------|-----------|------------------|----------|
| 21 | 0,671 | 0,320 | Valid |
| 22 | 0,324 | 0,320 | Valid |
| 23 | 0,434 | 0,320 | Valid |
| 24 | 0,454 | 0,320 | Valid |
| 25 | 0,671 | 0,320 | Valid |
| 26 | 0,490 | 0,320 | Valid |
| 27 | 0,694 | 0,320 | Valid |
| 28 | 0,527 | 0,320 | Valid |
| 29 | 0,459 | 0,320 | Valid |
| 30 | 0,564 | 0,320 | Valid |

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No. Butir Soal | R. Hitung | R. Tabel 5% (38) | Kriteria |
|----------------|-----------|------------------|----------|
| 31 | 0,680 | 0,320 | Valid |
| 32 | 0,655 | 0,320 | Valid |
| 33 | 0,719 | 0,320 | Valid |
| 34 | 0,699 | 0,320 | Valid |
| 35 | 0,715 | 0,320 | Valid |
| 36 | 0,419 | 0,320 | Valid |
| 37 | 0,719 | 0,320 | Valid |
| 38 | 0,412 | 0,320 | Valid |
| 39 | 0,579 | 0,320 | Valid |
| 40 | 0,728 | 0,320 | Valid |

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Contohnya yakni pada Tabel diatas mengindikasikan ada tiga variabel yang menjadi bahan penelitian, dari ketiga variabel yang dikaji punya item pernyataan masing masing 10, 10 dan 10 pernyataan guna variable X1, X2 dan X3 serta 10 pernyataan guna variable Y. Tiap pernyataan pada tiap variabel, baik itu variabel independen ataupun dependen, mengindikasikan bahwasannya nilai korelasi item-total (r hitung) lebih tinggi daripada nilai korelasi tabel (r tabel). Oleh dikarenakan itu, data yang dikumpulkan dari lapangan bisa dianggap **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mencerminkan kestabilan dan konsistensi instrumen yang dipakai guna mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas dipakai guna mengevaluasi instrumen contohnya yakni kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel ataupun konstruk tertentu. Keandalan ataupun reliabilitas sebuah kuesioner dianggap baik apabila respon tiap orang terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas bisa dilaksanakan dengan membandingkan jawaban dari satu pertanyaan dengan pertanyaan lainnya ataupun dengan melihat korelasi diantara jawaban-jawaban pertanyaan tersebut. Dalam analisis statistik memakai SPSS, metode Cronbach Alpha dipakai guna mengukur reliabilitas. Suatu konstruk ataupun variabel dianggap reliabel apabila mendapat nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. (Ghozali, 2016;47). Tingkat reabilitas bisa diperhatikan dari hasil uji statistik *cronbach alfa*. Dikatakan reliabel bila mendapatkan nilai *cronbach alfa* $> 0,60$. Pada pengujian realibilitas ini peneliti memakai SPSS.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------|----------------|------------|
| Fasilitas Kantor (X1) | 0,870 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan (X2) | 0,851 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,833 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,890 | Reliabel |

Contohnya yakni pada table diatas mengindikasikan bahwasanya semua variable mempunyai nilai *cronbach alfa* $> 0,60$ yang artinya bahwasannya semua variable bisa dikatakan **reliabel**.

G. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Membaca, mengutip, dan mengatur bahan dan data yang dikumpulkan ialah cara peneliti mengumpulkannya guna penelitian ini. Peneliti ini memakai sumber primer dan sekunder guna menghimpun data pada penelitian ini.

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini, ada dua jenis data yang dipakai yakni data primer dan data sekunder.

- a. Data primer ialah informasi yang didapat langsung dari sumber aslinya. Data ini biasanya dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan pada responden.
- b. Data sekunder ialah informasi yang tidak didapat dengan langsung dari sumber primer, tetapi berupa dokumen ataupun data yang sudah tersedia. Data sekunder ini bisa didapat dari, Dokumen dan data dari instansi terkait, contohnya yakni data pegawai ataupun deskripsi instansi.
- c. Hasil penelitian sebelumnya yang relevan terkait fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai oleh peneliti sebelumnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mengarah pada teknik ataupun cara yang dipakai oleh peneliti guna mendapatkan informasi dalam suatu studi. Berikut ini ialah metode-metode yang akan dipakai guna menghimpun data dalam penelitian ini:

a. **Kuesioner** Ataupun **Angket**

Contohnya yakni pemaparan Sugiyono (2017: 142), **kuesioner** merupakan teknik pengumpulan data yang menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis pada responden guna dijawab. Jenis **kuesioner** yang dipakai ialah **kuesioner tertutup** dengan 5 pilihan jawaban, di mana **responden hanya** perlu **memberikan tanda** centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan mereka.

Metode survei ini melibatkan penyebaran pertanyaan pada responden dan meminta mereka memberikan jawaban. Metode survei yang dipakai dalam penelitian ini ialah guna menghimpun data dengan langsung dari responden yang diminta guna memberikan data yang akurat.

b. **Dokumentasi**

Metodologi **dokumentasi** merupakan proses pengumpulan data dan informasi dengan cara mengarsipkan dan mendokumentasikan materi dari sumber yang bisa dipercaya. Teknik dokumentasi ini membantu dalam mendapat data contohnya yakni jumlah pegawai, profil Kantor Kecamatan Pace, serta informasi pendukung lainnya.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

⁴⁰ Analisis statistik deskriptif ialah metode analisis data yang dipakai guna memberikan gambaran umum ataupun ringkasan data dengan menghitung nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation) (Sugiyono, 2017:147).

2. ⁵ Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas punya ²⁰ tujuan guna mengevaluasi apakah variabel perancu ataupun residu dalam model regresi punya distribusi normal (Ghozali, 2014). Uji normalitas dilaksanakan guna ⁴⁷ mengetahui apakah distribusi variabel independen dan dependen dalam model regresi punya pola yang teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Guna menilai apakah variabel independen dalam sebuah model bisa dibanding dengan langsung, uji multikolinearitas diperlukan. Hasilnya mungkin mengindikasikan korelasi yang sangat signifikan antar variabel independen. Ketika mengevaluasi pengaruh ⁹⁶ parsial dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian ini juga dimaksudkan guna mengidentifikasi faktor-faktor yang bisa merugikan (Sugiyono, 2017).

c. Uji Heteroskedastistas

Ketika mempertimbangkan heteroskedastisitas, variasi residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan berikutnya bisa bervariasi. Pola dari scatterplot bisa dipakai guna mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dalam sebuah model. Apabila titik data membentuk pola yang melebar dan menyempit ataupun tidak ada pola sama sekali, ini mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas (Sugiyono, 2016).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memilih memakai metode analisis regresi linear berganda (analisis jalur) dikarenakan mampu memaparkan hubungan diantara satu ataupun lebih variabel independen dengan variabel dependen. Melalui analisis ini, kita bisa mengukur pengaruh diantara variabel dependen dengan variabel independen tertentu. Penggunaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini punya tujuan guna menginvestigasi dampak variabel fasilitas kantor (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam analisis ini memakai rumus ataupun model regresi linear berganda contohnya yakni yang dikutip oleh Sugiyono (2006:261) berikut ini

Model analisis regresi linier berganda ialah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana: Y = kinerja pegawai (variabel dependen)

a = Konstanta

b₁; b₂; b₃; b = Koefisien Regresi

X1 = fasilitas kantor

X2 = gaya kepemimpinan

X3 = motivasi kerja

e = Error

4. Uji Koefisien Determinan (R²)

Contohnya yakni pemaparan Ghozali (2016;65), koefisien determinasi (R²) dipakai guna mengukur seberapa besar model bisa memaparkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar diantara nol hingga satu. Nilai koefisien determinasi yang rendah mengindikasikan bahwasannya keahlian variabel independen dalam memaparkan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu, itu mengindikasikan bahwasannya variabel independen memberikan banyak informasi yang diperlukan guna memprediksi variabel dependen. Salah satu kekurangan utama dari koefisien determinasi ialah kecenderungan guna memberikan penilaian yang berlebihan terhadap model dengan banyak variabel independen. Oleh dikarenakan itu, banyak peneliti menyarankan penggunaan nilai Adjusted R² ketika mengevaluasi model regresi dengan lebih tepat.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Contohnya yakni pemaparan Riduwan dan sunarto (2013: 245) bisa dijelaskan apabila suatu uji melalui pengujian parsial hingga dalam tiap variabel bisa dikatakan apabila dengan signifikan

$\leq 0,05$ memberi pengaruh pada masing-masing dari variabel bebas kedalam variabel terikat.

Keterangan:

1. $H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ bisa dijelaskan bahwasannya tidak adanya pengaruh dengan parsial variabel fasilitas kantor (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Pace
2. $H_a: b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ bisa dijelaskan bahwasannya adanya pengaruh dengan parsial variabel fasilitas kantor (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Pace

b. Uji Simultan (Uji F)

Contohnya yakni pemaparan Riduwan dan Sunarto (2013: 340), apabila uji F mengindikasikan bahwasannya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi $\leq 0,05$, hingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan bersama-sama.

Keterangan:

$H_0: b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ bisa dijelaskan bahwasannya tidak adanya pengaruh dengan simultan pada budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap peningkatan OCB Mahasiswa Prodi

Manajemen Tingkat 3. .Ha: $b_1, b_2 = a$ bisa dijelaskan bahwasannya adanya pengaruh dengan simultan variabel fasilitas kantor (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pegawai Kantor Kecamatan Pace.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Dari Kantor Kecamatan Pace

Kantor Kecamatan Pace merupakan suatu instansi pemerintah yang dimana tugas dan tanggung jawabnya adalah melayani masyarakat khususnya di daerah Kecamatan Pace tugas dan fungsi utama kantor kecamatan Pace adalah memberikan pelayanan seputar dokumen penduduk kecamatan Pace meliputi KTP, kartu keluarga dan lain sebagainya.

Kantor Kecamatan Pace didirikan pada tahun 1975 dengan camat pertama kali yang menjabat bernama Poerwoto beliau menjabat mulai dari tahun 1975 sampai tahun 1977 kantor kecamatan ini beralamatkan di Jalan Raya Kediri nomor 30 Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

Pace ialah sebuah kecamatan di Kabupaten Nganjuk, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Contohnya yakni pemaparan cerita dari masyarakat dan sesepuh di Desa Pace, dahulu kala hidup sebuah keluarga sederhana yang didalamnya ada seorang ibu dan anaknya. Ayah dari anak tersebut sudah meninggal beberapa bulan se usai kelahirannya, hingga sang ibu, yang dikenal sebagai Mbok Rondo, harus mengurus segala kebutuhan keluarga sendirian. Mbok Rondo dikenal sebagai wanita yang sangat ramah dan sering membantu warga sekitar dengan ikhlas.

Suatu saat, anak Mbok Rondo jatuh sakit parah dan tidak sembuh

meskipun sudah mencoba berbagai pengobatan dan ramuan tradisional dengan biaya besar. Mbok Rondo dengan susah payah mencari penghasilan tambahan dengan mencari kayu bakar di hutan sesuai pulang bekerja, demi memenuhi kebutuhan hidupnya dan anaknya. Pada suatu hari, dia menemukan buah berwarna kuning keputihan di hutan yang dikenal sebagai Buah Pace. Mbok Rondo mengambil buah tersebut dan memakai sarinya sebagai ramuan guna anaknya. Berkat perawatan ini, kondisi anaknya mulai membaik, dan Mbok Rondo terus mengambil Buah Pace dari hutan guna kesembuhan anaknya.

Buah Pace semakin terkenal dikarenakan khasiatnya, dan pohonnya tumbuh subur di wilayah tersebut dikarenakan bijinya tersebar di tanah yang subur. Meskipun rasanya sangat pahit, khasiat Buah Pace sangat berharga. Kini Buah Pace lebih dikenal dengan nama Bentis ataupun Buah Mengkudu. Seiring dengan popularitas Buah Pace, wilayah sekitarnya mulai dikenal sebagai Desa Pace, yang merupakan kecamatan yang terletak di dataran rendah dengan ketinggian sekitar ± 56 meter. Tanah di Kecamatan Pace didalamnya ada jenis Latosol, Gromosol, dan Aluvial yang sangat produktif guna pertanian.

2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Pace

a. Visi :

Terwujudnya kecamatan pace yang optimal dalam memberikan pelayanan prima pada masyarakat guna mewujudkan Kabupaten

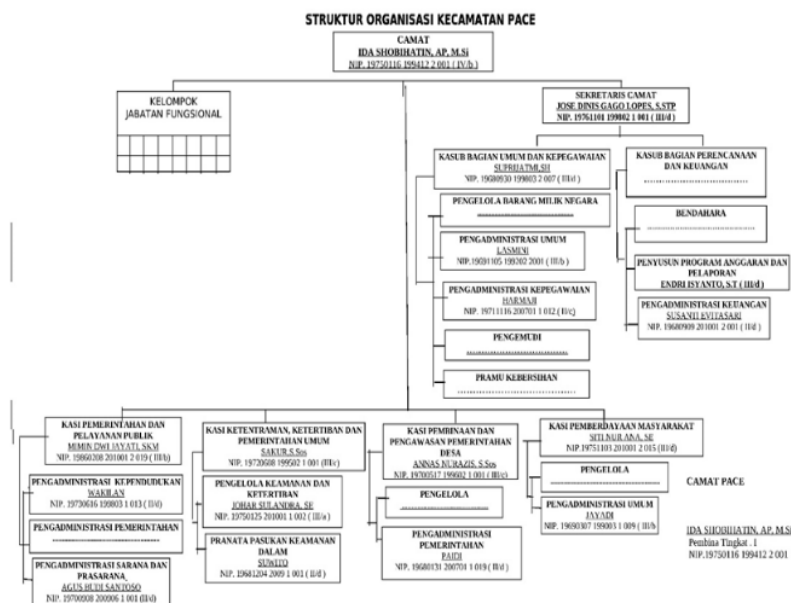
Nganjuk yang maju dan bermartabat (NGANJUK NYAWIJI
BANGUN DESO NOTO KUTHO)

22

b. Misi :

1. Mewujudkan pelayanan prima guna mendukung kebijakan dan program pemerintah daerah
2. Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik melalui pemberdayaan dan partisipasi masyarakat

3. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Pace



22

Sumber : Kantor Kecamatan Pace

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Pace

27

4. Karakteristik Responden

Responden yang sudah ditentukan dalam penelitian ini yakni pegawai Kantor Kecamatan Pace. Teknik pengambilan responden *sampling jenuh*. Penelitian ini memakai sampel yakni ada 40 pegawai tetap.

112

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Pegawai Kantor Kecamatan Pace

| Jenis Kelamin Responden | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------------------------|--------------------------|----------------|
| Laki Laki | 16 | 40% |
| Perempuan | 24 | 60% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel 4.1 bisa didapati jenis kelamin responden laki laki punya presentase sebesar 40% yang berarti sama dengan 16 orang responden, sedangkan responden perempuan punya presentase sebesar 60% yang berarti sama dengan 24 orang responden.

b. Usia Responden

Tabel 4.2

Usia Responden

Pegawai Kantor Kecamatan Pace

| Usia Responden | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|----------------|--------------------------|----------------|
| < 20 tahun | 4 | 10% |
| 21-25 tahun | 1 | 2,5% |
| 26-30 tahun | 5 | 12,5% |
| 31-35 tahun | 12 | 30% |
| >35 tahun | 18 | 45% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel 4.2 bisa didapati bahwasannya responden berusia kurang dari 20 tahun yakni ada 4 orang, responden berusia tahun 21 - 25 tahun yakni ada 1 orang, responden berusia tahun 26 - 30 tahun yakni ada 5 orang, responden berusia tahun 31 - 35 tahun yakni ada 12 orang responden berusia diatas 35 tahun yakni ada 18 orang.

59

c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

**Pendidikan Terakhir Responden
Pegawai Kantor Kecamatan Pace**

| Pendidikan Responden | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|----------------------|--------------------------|----------------|
| SMP | 6 | 15% |
| SMA | 8 | 20% |
| DIPLOMA | 4 | 10% |
| SARJANA | 22 | 55% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel 4.3 bisa didapati bahwasannya responden dengan pendidikan terakhir SMP yakni ada 6 orang, responden dengan pendidikan terakhir SMA yakni ada 8 orang, responden dengan pendidikan terakhir DIPLOMA yakni ada 4 orang dan responden dengan Pendidikan terakhir SARJANA yakni ada 22 orang.

d. Status Pekerjaan

Tabel 4.4

Status Pekerjaan

Pegawai Kantor Kecamatan Pace

| Status Pekerjaan | Jumlah Responden (Orang) | Persentase (%) |
|-------------------|--------------------------|----------------|
| Bekerja < 1 Tahun | 4 | 10% |
| Bekerja 2-5 Tahun | 20 | 50% |
| Bekerja > 5 tahun | 16 | 40% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel 4.4 bisa didapati bahwasannya responden dengan status bekerja < 1 tahun yakni ada 4 orang, responden dengan status bekerja 2-5 tahun yakni ada 20 orang, dan responden dengan status bekerja lebih dari 5 tahun yakni ada 16 orang.

B. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi variabel memaparkan dengan rinci terkait variabel independen ataupun variabel bebas, serta variabel dependen ataupun variabel terikat. Berikut ialah penjelasan deskriptif terkait tanggapan ataupun jawaban dari responden terkait dengan variabel penelitian terkait fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1. Tanggapan Responden terkait Fasilitas Kantor di Kantor Kecamatan Pace

Contohnya yakni pada tanggapan responden terkait variabel Fasilitas Kantor hingga bisa diperhatikan dalam tabel 4.5

Tabel 4.5

Deskripsi Data Variabel Fasilitas Kantor

| No | Item Pernyataan | Opsi Jawaban | | | | | | | | | | Total % | Mean |
|------------|-----------------|--------------|----|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|--------------|------|
| | | STS | | TS | | RR | | S | | SS | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X1.1 | 0 | 0% | 2 | 5% | 5 | 12,5% | 18 | 45% | 15 | 37,5% | 40 (100%) | 4,15 |
| 2 | X1.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 27 | 67,5% | 10 | 25% | 40 (100%) | 4,18 |
| 3 | X1.3 | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 4 | 10% | 22 | 55% | 11 | 27,5% | 40 (100%) | 4,03 |
| 4 | X1.4 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 3 | 7,5 % | 28 | 70% | 8 | 20% | 40 (100%) | 4,08 |
| 5 | X1.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 26 | 65% | 11 | 27,5% | 40 (100%) | 4,20 |
| 6 | X1.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2,5 % | 23 | 57,5% | 16 | 40% | 40 (100%) | 4,38 |
| 7 | X1.7 | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 4 | 10% | 22 | 55% | 11 | 27,5% | 40 (100%) | 4,03 |
| 8 | X1.8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 25 | 62,5% | 12 | 30% | 40 (100%) | 4,23 |
| 9 | X1.9 | 0 | 0% | 2 | 5% | 5 | 12% | 18 | 45% | 15 | 37,5% | 40 (100%) | 4,15 |
| 10 | X1.10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 12 | 30% | 17 | 42,5% | 11 | 27,5% | 40 (100%) | 3,98 |
| Total Mean | | | | | | | | | | | | 4,14 | |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Contohnya yakni pada jawaban responden dalam tabel 4.5 terkait pernyataan-pernyataan dalam variabel Fasilitas Kantor (X1), bisa ditarik kesimpulan berikut ini:

- 1) Pernyataan terkait fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan (X1.1) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan ragu-ragu, 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan sangat setuju.

- 2) Pernyataan terkait ³⁹ fasilitas yang lengkap bisa meningkatkan hasil kerja yang maksimal (X1.2) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan ⁴ sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 27 responden ataupun sekitar 67,5% mengutarakan setuju, dan 10 responden ataupun sekitar 25% mengutarakan sangat setuju.
- 3) Pernyataan terkait fasilitas yang tersedia bisa dipakai dengan mudah (X1.3) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak ³⁶ setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan tidak setuju, 4 ^{responden} ataupun sekitar 10% mengutarakan ragu-ragu, 22 responden ataupun sekitar 55% mengutarakan setuju, dan 11 responden ataupun sekitar 27,5% mengutarakan sangat setuju.
- 4) Pernyataan terkait fasilitas yang baik bisa mempercepat proses kerja (X1.4) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak ² setuju, 3 ^{responden} ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 28 ^{responden} ataupun sekitar 70% mengutarakan setuju, dan 8 responden ataupun sekitar 20% mengutarakan sangat setuju.
- 5) Pernyataan terkait penempatan fasilitas di tempat yang baik dan

benar (X1.5) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 26 responden ataupun sekitar 65% mengutarakan setuju, dan 11 responden ataupun sekitar 27,5% mengutarakan sangat setuju.

6) Pernyataan terkait fasilitas bisa dipakai sesuai fungsinya dalam kebutuhan (X1.6) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 23 responden ataupun sekitar 57,5% mengutarakan setuju, dan 16 responden ataupun sekitar 40% mengutarakan sangat setuju.

7) Pernyataan terkait fasilitas yang tersedia saat ini bisa mengoptimalkan hasil kerja (X1.7) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan ragu-ragu, 22 responden ataupun sekitar 55% mengutarakan setuju, dan 11 responden ataupun sekitar 27,5% mengutarakan sangat setuju.

- 8) Pernyataan terkait petunjuk pengoperasian fasilitas yang memberikan kemudahan dalam penggunaannya (X1.8) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 25 responden ataupun sekitar 62,5% mengutarakan setuju, dan 12 responden ataupun sekitar 30% mengutarakan sangat setuju.
- 9) Pernyataan terkait kelengkapan fasilitas yang bisa mendukung kelancaran proses kerja (X1.9) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 5 responden ataupun sekitar 12% mengutarakan ragu-ragu, 16 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan sangat setuju.
- 10) Pernyataan terkait penempatan fasilitas dilaksanakan dengan strategis agar tidak menghalangi ataupun menghambat pekerjaan (X1.10) mendapat tanggapan berikut ini: tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 12 responden ataupun sekitar 30% mengutarakan ragu-ragu, 17 responden ataupun sekitar 42,5% mengutarakan setuju, dan 11

responden ataupun sekitar 27,5% mengutarakan sangat setuju.

2. Tanggapan Responden terkait Gaya Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Pace

Contohnya yakni pada tanggapan responden terkait variabel Gaya Kepemimpinan hingga bisa diperhatikan dalam tabel 4.6

Tabel 4.6
Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan

| No | Item Pernyataan | Opsi Jawaban | | | | | | | | | | | Mean |
|------------|-----------------|--------------|----|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|--------------|------|
| | | STS | | TS | | RR | | S | | SS | | % | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X2.1 | 0 | 0% | 2 | 5% | 1 | 2,5% | 19 | 47,5% | 18 | 45% | 40 (100%) | 4,33 |
| 2 | X2.2 | 0 | 0% | 2 | 5% | 4 | 10% | 25 | 62,5% | 9 | 22,5% | 40 (100%) | 4,03 |
| 3 | X2.3 | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 4 | 10% | 22 | 55% | 11 | 27,5% | 40 (100%) | 4,03 |
| 4 | X2.4 | 0 | 0% | 4 | 10% | 5 | 12,5% | 18 | 45% | 13 | 32,5% | 40 (100%) | 4,00 |
| 5 | X2.5 | 0 | 0% | 2 | 5% | 6 | 15% | 23 | 57,5% | 9 | 22,5% | 40 (100%) | 3,98 |
| 6 | X2.6 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 4 | 10% | 23 | 57,5% | 12 | 30% | 40 (100%) | 4,15 |
| 7 | X2.7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 5% | 26 | 65% | 12 | 30% | 40 (100%) | 4,25 |
| 8 | X2.8 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 23 | 57,5% | 14 | 35% | 40 (100%) | 4,28 |
| 9 | X2.9 | 0 | 0% | 2 | 5% | 5 | 12,5% | 18 | 45% | 15 | 37,5% | 40 (100%) | 4,15 |
| 10 | X2.10 | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 5 | 12,5% | 21 | 52,5% | 11 | 27,5% | 40 (100%) | 4,00 |
| Total Mean | | | | | | | | | | | | 4,12 | |

Sumber : Data primer diolah, 2024

Contohnya yakni pada jawaban ataupun tanggapan responden dalam tabel 4.6 terkait pernyataan-pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan (X2), hasilnya ialah berikut ini:

- 1) Pernyataan pada (X2.11), bahwasannya atasan saya bermurah hati pada bawahan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 19 responden ataupun sekitar 47,5% mengutarakan setuju, dan 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan sangat setuju.
- 2) Pernyataan pada (X2.12), bahwasannya atasan saya mudah guna memahami bawahan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan ragu-ragu, 25 responden ataupun sekitar 62,5% mengutarakan setuju, dan 9 responden ataupun sekitar 22,5% mengutarakan sangat setuju.
- 3) Pernyataan pada (X2.13), bahwasannya atasan saya tidak mementingkan diri sendiri, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan ragu-ragu, 22 responden ataupun sekitar 55% mengutarakan setuju, dan 11 responden ataupun sekitar 27,5% mengutarakan sangat setuju.
- 4) Pernyataan pada (X2.14), bahwasannya atasan saya mau memaparkan kebijakan yang diambilnya pada bawahan, tidak

ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan tidak setuju, 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan ragu-ragu, 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 13 responden ataupun sekitar 32,5% mengutarakan sangat setuju.

5) Pernyataan pada (X2.15), bahwasannya atasan saya membackup ataupun mendukung bawahan dalam menjalankan pekerjaan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 6 responden ataupun sekitar 15% mengutarakan ragu-ragu, 23 responden ataupun sekitar 57,5% mengutarakan setuju, dan 9 responden ataupun sekitar 22,5% mengutarakan sangat setuju.

6) Pernyataan pada (X2.16), bahwasannya atasan saya suka hal-hal sederhana yang membuatnya tampil menyenangkan di depan bawahan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan ragu-ragu, 23 responden ataupun sekitar 57,5% mengutarakan setuju, dan 12 responden ataupun sekitar 30% mengutarakan sangat setuju.

- 7) Pernyataan pada (X2.17), bahwasannya ²³ atasan saya bersedia menyempatkan waktu guna mendengarkan keluhan bawahan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 6% mengutarakan tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan ragu-ragu, 26 responden ataupun sekitar 65% mengutarakan setuju, dan 12 responden ataupun sekitar 30% mengutarakan sangat setuju.
- 8) Pernyataan pada (X2.18), bahwasannya atasan saya memperhatikan kesejahteraan bawahan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan ⁴ sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 23 responden ataupun sekitar 57,5% mengutarakan setuju, dan 14 responden ataupun sekitar 35% mengutarakan sangat setuju.
- 9) Pernyataan pada (X2.19), bahwasannya ²³ atasan saya apabila bertindak ataupun mengambil kebijakan berkonsultasi dengan bawahan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, ² 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan ragu-ragu, 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan sangat setuju.

10) Pernyataan pada (X2.20), bahwasannya atasan saya memperlakukan semua pihak sederajat dengan dirinya, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan tidak setuju, 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan ragu-ragu, 21 responden ataupun sekitar 52,5% mengutarakan setuju, dan 11 responden ataupun sekitar 27,5% mengutarakan sangat setuju.

3. Tanggapan Responden terkait Motivasi Kerja di Kantor Kecamatan Pace

Contohnya yakni pada tanggapan responden terkait variabel Motivasi Kerja hingga bisa diperhatikan dalam tabel 4.7

Tabel 4.7
Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

| No | Item Pernyataan | Opsi Jawaban | | | | | | | | | | Total % | Mean |
|------------|-----------------|--------------|------|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|--------------|------|
| | | STS | | TS | | RR | | S | | SS | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | X3.1 | 0 | 0% | 2 | 5% | 5 | 12,5% | 18 | 45% | 15 | 37,5% | 40 (100%) | 4,15 |
| 2 | X3.2 | 0 | 0% | 0 | 0% | 5 | 12,5% | 27 | 67,5% | 8 | 20% | 40 (100%) | 4,08 |
| 3 | X3.3 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 3 | 7,5% | 30 | 75% | 6 | 15% | 40 (100%) | 4,03 |
| 4 | X3.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 25 | 62,5% | 12 | 30% | 40 (100%) | 4,23 |
| 5 | X3.5 | 0 | 0% | 2 | 5% | 5 | 12,5% | 18 | 45% | 15 | 37,5% | 40 (100%) | 4,15 |
| 6 | X3.6 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 3 | 7,5% | 34 | 85% | 2 | 5% | 40 (100%) | 3,93 |
| 7 | X3.7 | 0 | 0% | 2 | 5% | 1 | 2,5% | 19 | 47,5% | 18 | 45% | 40 (100%) | 4,33 |
| 8 | X3.8 | 1 | 2,5% | 4 | 10% | 2 | 5% | 18 | 45% | 15 | 37,5% | 40 (100%) | 4,05 |
| 9 | X3.9 | 0 | 0% | 2 | 5% | 3 | 7,5% | 26 | 65% | 9 | 22,5% | 40 (100%) | 4,05 |
| 10 | X3.10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 4 | 10% | 20 | 50% | 16 | 40% | 40 (100%) | 4,30 |
| Total Mean | | | | | | | | | | | | 4,13 | |

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Contohnya yakni pada jawaban ataupun tanggapan responden dalam tabel 4.7 terkait pernyataan-pernyataan dalam variabel motivasi kerja, hasilnya ialah berikut ini:

- 1) Pernyataan pada (X3.21), bahwasannya ¹⁰ saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan meraih target kerja, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak ² setuju, 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan ragu-ragu, 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan sangat setuju.
- 2) Pernyataan pada (X3.22), bahwasannya saya mampu memakai potensi diri dan bekerja dengan mandiri, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan ⁴ sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan netral, 27 responden ataupun sekitar 67,5% mengutarakan setuju, dan 8 responden ataupun sekitar 20% mengutarakan sangat setuju.
- 3) Pernyataan pada (X3.23), bahwasannya saya merasa bahwasannya dengan bekerja di kantor ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah bisa terpenuhi, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak ² setuju, 3

responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 30 responden ataupun sekitar 75% mengutarakan setuju, dan 6 responden ataupun sekitar 15% mengutarakan sangat setuju.

- 4) Pernyataan pada (X3.24), bahwasannya saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 25 responden ataupun sekitar 62,5% mengutarakan setuju, dan 12 responden ataupun sekitar 30% mengutarakan sangat setuju.
- 5) Pernyataan pada (X3.25), bahwasannya tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan keahlian saya, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 5 responden ataupun sekitar 12,5% mengutarakan ragu-ragu, 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan sangat setuju.
- 6) Pernyataan pada (X3.26), bahwasannya saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang punya keahlian, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak setuju, 3 responden

ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 34 responden ataupun sekitar 85% mengutarakan setuju, dan 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan sangat setuju.

7) Pernyataan pada (X3.27), bahwasannya saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 19 responden ataupun sekitar 47,5% mengutarakan setuju, dan 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan sangat setuju.

8) Pernyataan pada (X3.28), bahwasannya saya merasa termotivasi guna melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai target, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan sangat tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan ragu-ragu, 18 responden ataupun sekitar 45% mengutarakan setuju, dan 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan sangat setuju.

9) Pernyataan pada (X3.29), bahwasannya saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan tidak

² setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 26 responden ataupun sekitar 65% mengutarakan setuju, dan 9 responden ataupun sekitar 22,5% mengutarakan sangat setuju.

10) Pernyataan pada (X3.30), bahwasannya saya merasa semangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai keahlian yang ada pada diri guna mengejar kekurangan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan ⁴ sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 4 responden ataupun sekitar 10% mengutarakan ragu-ragu, 20 responden ataupun sekitar 50% mengutarakan setuju, dan 16 responden ataupun sekitar 40% mengutarakan sangat setuju.

4. Tanggapan Responden terkait Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pace

Contohnya yakni pada tanggapan responden terkait variabel Kinerja Pegawai hingga bisa diperhatikan dalam tabel 4.8

Tabel 4.8
Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai

| No | Item Pernyataan | ⁹ Opsi Jawaban | | | | | | | | | | Total | Mean |
|----|-----------------|---------------------------|----|----|------|---|------|----|-------|----|-------|--------------|------|
| | | STS | | TS | | N | | S | | SS | | | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| 1 | Y.1 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 13 | 32,5% | 24 | 60% | 40 (100%) | 4,53 |
| 2 | Y.2 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 1 | 2,5% | 13 | 32,5% | 25 | 62,5% | 40 (100%) | 4,55 |
| 3 | Y.3 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 2 | 5% | 15 | 37,5% | 22 | 55% | 40 (100%) | 4,45 |
| 4 | Y.4 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 15 | 37,5% | 24 | 60% | 40 (100%) | 4,58 |
| 5 | Y.5 | 0 | 0% | 0 | 0% | 3 | 7,5% | 14 | 35% | 23 | 57,5% | 40 (100%) | 4,50 |
| 6 | Y.6 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 5% | 28 | 70% | 10 | 25% | 40 (100%) | 4,20 |
| 7 | Y.7 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 14 | 35% | 25 | 62,5% | 40 | 4,60 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------|------|---|----|---|------|---|------|----|-------|----|-------|--------------|------|
| | | | | | | | | | | | | (100%) | |
| 8 | Y.8 | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 1 | 2,5% | 21 | 52,5% | 17 | 42,5% | 40 (100%) | 4,35 |
| 9 | Y.9 | 0 | 0% | 0 | 0% | 1 | 2,5% | 16 | 40% | 23 | 57,5% | 40 (100%) | 4,55 |
| 10 | Y.10 | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 5% | 7 | 17,5% | 31 | 77,5% | 40 (100%) | 4,73 |
| Total Mean | | | | | | | | | | | | 4,50 | |

Sumber : Data primer diolah,2024

Contohnya yakni pada jawaban ataupun tanggapan responden pada table 4.8 terkait pernyataan-pernyataan dalam variabel kinerja pegawai, bisa diuraikan berikut ini:

- 1) Pernyataan pada (Y.31), bahwasannya saya mampu bekerja meraih/melebihi target, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 13 responden ataupun sekitar 32,5% mengutarakan setuju, dan 24 responden ataupun sekitar 60% mengutarakan sangat setuju.
- 2) Pernyataan pada (Y.32), bahwasannya saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 13 responden ataupun sekitar 32,5% mengutarakan setuju, dan 25 responden ataupun sekitar 62,5% mengutarakan sangat setuju.
- 3) Pernyataan pada (Y.33), bahwasannya saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, tidak ada

responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan ragu-ragu, 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan setuju, dan 22 responden ataupun sekitar 55% mengutarakan sangat setuju.

4) Pernyataan pada (Y.34), bahwasannya saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 15 responden ataupun sekitar 37,5% mengutarakan setuju, dan 24 responden ataupun sekitar 60% mengutarakan sangat setuju.

5) Pernyataan pada (Y.35), bahwasannya saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 3 responden ataupun sekitar 7,5% mengutarakan ragu-ragu, 14 responden ataupun sekitar 35% mengutarakan setuju, dan 23 responden ataupun sekitar 57,5% mengutarakan sangat setuju.

6) Pernyataan pada (Y.36), bahwasannya saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada

responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan ragu-ragu, 28 responden ataupun sekitar 70% mengutarakan setuju, dan 10 responden ataupun sekitar 25% mengutarakan sangat setuju.

- 7) Pernyataan pada (Y.37), bahwasannya saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 14 responden ataupun sekitar 35% mengutarakan setuju, dan 25 responden ataupun sekitar 62,5% mengutarakan sangat setuju.
- 8) Pernyataan pada (Y.38), bahwasannya saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 21 responden ataupun sekitar 52,5% mengutarakan setuju, dan 17 responden ataupun sekitar 42,5% mengutarakan sangat setuju.
- 9) Pernyataan pada (Y.39), bahwasannya saya bisa memakai waktu dengan efektif & efisien, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 1 responden ataupun

sekitar 2,5% mengutarakan ragu-ragu, 16 responden ataupun sekitar 40% mengutarakan setuju, dan 23 responden ataupun sekitar 57,5% mengutarakan sangat setuju.

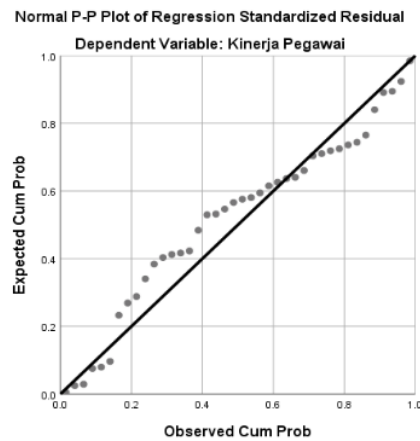
10) Pernyataan pada (Y.40), bahwasannya saya datang ke kantor dengan tepat waktu, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan ⁴ sangat tidak setuju, tidak ada responden ataupun sekitar 0% mengutarakan tidak setuju, 2 responden ataupun sekitar 5% mengutarakan ragu-ragu, 17 responden ataupun sekitar 42,5% mengutarakan setuju, dan 31 responden ataupun sekitar 77,5% mengutarakan sangat setuju.

⁶⁵ C. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan guna menentukan apakah data mengikuti distribusi normal ataupun tidak (Praditasetyo & Saputri, 2021). Contohnya yakni pemaparan ²⁵ Ghozali (2011:161), dalam model regresi, data dikatakan berdistribusi normal apabila titik-titik yang merepresentasikan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ristani & Nurdin, 2021). Hasil uji normalitas dengan memakai ⁴⁵ Normal P-P Plot bisa diperhatikan pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2

Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Contohnya yakni pada gambar tersebut, terlihat

bahwasannya plot titik-titik mengikuti garis diagonal, hingga bisa ditarik kesimpulan bahwasannya uji normalitas mengindikasikan bahwasannya model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi ialah kondisi di mana residual dari suatu model regresi punya hubungan dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik ialah model yang bebas dari autokorelasi. Guna mengetahui model regresi dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai durbin watson berada du s/d 4-du.dimana du ditentukan contohnya yakni pada table durbin Watson. Contohnya yakni pemaparan Ghozali (2011: 111), tidak terjadi gejala autokorelasi apabila nilai durbin watson berada du s/d 4-du (Ristani & Nurdin,

2021). Uji autokorelasi bisa diperhatikan dalam tabel 4.7 hasil uji autokorelasi berikut ini

70
Tabel 4.7
Hasil Uji autokorelasi

| Model Summary ^b | | |
|---|----------------------------|---------------|
| Model | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | 3.137 | 1.938 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | |

Sumber :

Data Primer diolah penulis, 2024

41
a. Nilai Du dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson contohnya yakni pada k (3) dan N (40) dengan signifikansi 5%

b. $Du (1,658) < Durbin\ Watson (1,938) < 4-Du (6,632)$

25
Contohnya yakni pada perhitungan diatas nilai durbin Watson berada diantara nilai du dan nilai 4-du artinya data ataupun penelitian ini tidak ada gejala autokorelasi.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika dua ataupun lebih variabel bebas ataupun konstruk eksogen saling berkorelasi dengan signifikan, yang bisa mengurangi keahlian prediksi model dengan efektif. Contohnya yakni pemaparan Mahardini et al. (2023), nilai Variance Inflation Factor (VIF) harus kurang dari 5. Nilai VIF yang lebih besar dari 5 mengindikasikan adanya kemungkinan kolinearitas diantara konstruk tersebut. Contohnya yakni pemaparan Ghozali, (2017 :107-108), tidak terjadi gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance

>0.100 dan nilai VIF < 10.00 (Ristani & Nurdin, 2021). Hasil uji multikolinearitas bisa diperhatikan dalam tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8

Uji

| Coefficients ^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Fasilitas Kantor | .585 | 1.709 |
| | Gaya Kepemimpinan | .680 | 1.471 |
| | Motivasi Kerja | .799 | 1.251 |

Hasil

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Multikolinearitas

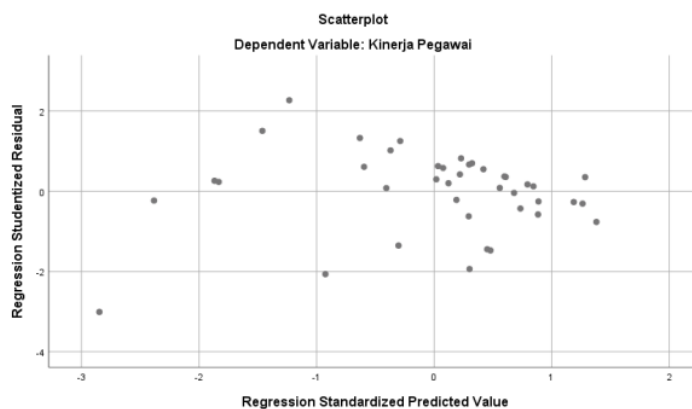
43

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Diperhatikan dari tabel 4.8 hasil uji multikolinearitas dari variabel Fasilitas Kantor (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) mengindikasikan bahwasannya nilai tolerance dari masing-masing variabel yakni 0,585, 0,680 dan 0,799 sedangkan nilai VIF dari ketiga variabel tersebut berturut-turut yakni 1,709, 1,471 dan 1,251 Hingga model regresi dan Penelitian ini mengindikasikan bahwasannya tidak ada tanda-tanda multikolinearitas pada variabel yang dipakai.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilaksanakan guna memeriksa apakah ada ketidakseragaman varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Contohnya yakni pemaparan Ghozali (2013:139), tidak ada heterokedastisitas apabila tidak terlihat pola yang jelas contohnya yakni pola gelombang, perluasan yang kemudian menyempit pada scatterplots, serta apabila titik-titik tersebar dengan acak sebelumnya dan di bawah garis angka 0 pada sumbu Y (Nurchahyo & Riskayanto, 2018). Analisis heterokedastisitas pada penelitian ini ada pada gambar berikut:



Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Dari gambar yang ditunjukkan, tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar dengan acak sebelumnya dan di bawah angka 0. Oleh karenanya itu, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya data yang dipakai tidak mengalami heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah analisis regresi linear berganda. Teknik ini dipakai guna mengevaluasi hubungan diantara dua variabel ataupun lebih. Hasil dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini terdokumentasi dalam tabel 4.9 di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 60.883 | 7.128 | |
| | Fasilitas Kantor | .608 | .166 | .557 |
| | Gaya Kepemimpinan | .353 | .167 | .299 |
| | Motivasi Kerja | .596 | .152 | .510 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah penulis, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel tersebut, nilai konstanta (α) ialah 60.883, nilai β guna Fasilitas Kantor ialah 0.608, guna Gaya Kepemimpinan ialah 0.353, dan guna Motivasi Kerja ialah 0.596. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda bisa dirumuskan

berikut ini: Dalam analisis ini memakai rumus ataupun model regresi linear berganda contohnya yakni yang dikutip oleh Sugiyono (2006:261), berikut ini Model analisis regresi linier berganda ialah : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$

$$Y = 60.883 + 0,608x_1 + 0,353x_2 + 0,596x_3 + e$$

Keterangan: Dari persamaan tersebut bisa dinyatakan bahwasannya:

- a. Koefisien regresi guna variabel Fasilitas Kantor sebesar 0,608 ialah positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah diantara variabel Fasilitas Kantor dan Kinerja Pegawai. Artinya, tiap peningkatan satu satuan dalam Fasilitas Kantor akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,608 ataupun sekitar 60,8%, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- b. Koefisien regresi guna variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,353 juga positif, yang mengindikasikan adanya hubungan searah diantara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Ini berarti tiap peningkatan satu satuan dalam Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,353 ataupun sekitar 35,3%, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
- c. Koefisien regresi guna variabel Motivasi Kerja sebesar 0,596 juga positif, mengindikasikan adanya hubungan searah diantara

variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Ini berarti tiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,596 ataupun sekitar 59,6%, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

3. Koefisien Determinasi

Dalam umumnya, nilai Adjusted R2 berada di antara nol dan satu. Semakin mendekati satu nilai Adjusted R2, semakin baik keahlian variabel independen (Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) dalam memaparkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sebaliknya, apabila nilai Adjusted R2 mendekati nol, hingga variabel independen tersebut tidak bisa memaparkan variasi dalam variabel dependen. Informasi terkait koefisien determinasi dalam penelitian ini bisa diperhatikan dalam tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel .10
Uji Determinasi (*Adjusted R2*)

| Model Summary ^b | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | .716 ^a | .513 | .472 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | |

Sumber :

Data primer diolah penulis, 2024

Seperti yang dijabarkan dalam tabel tersebut, bisa didapati bahwasannya Adjusted R2 (Koefisien Determinasi) punya nilai sebesar 0,472. Hal ini mengindikasikan bahwasannya pengaruh dari Fasilitas

Kantor (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Pace ialah 0,472 ataupun 47,2%. Sisanya, sebesar 52,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan parsial (Sebagian) dengan uji t. Contohnya yakni pemaparan Imam Ghozali (2011:101), apabila nilai signifikansi (sig) < 0,05, hingga variabel independen (X) dengan parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Damayanti & Sasmito, 2022). Guna menentukan nilai t dalam tabel, dipakai rumus berikut:

$$T \text{ Tabel} = a/2; N-K-1$$

$$T \text{ Tabel} = 0.05/2; 40-3-1$$

$$T \text{ Tabel} = 0.025; 36$$

$$T \text{ Tabel} = 2,028 \text{ (lihat di distribusi nilai T Tabel)}$$

Uji T dalam penelitian ini bisa diperhatikan dalam tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|-------------------|-------|------|
| Model | | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | 8.542 | .000 |
| | Fasilitas Kantor | 3.662 | .001 |
| | Gaya Kepemimpinan | 2.120 | .041 |
| | Motivasi Kerja | 3.920 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer diolah penulis,2024

- a. Contohnya yakni pada hasil Uji t yang tercantum dalam tabel diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variabel X1 (Fasilitas Kantor) punya nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,001 (sig. < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 3,662, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,028. Hal ini mengindikasikan bahwasannya Fasilitas Kantor berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace.
- b. Contohnya yakni pada hasil Uji t yang tercantum dalam tabel diatas, bisa diperhatikan bahwasannya variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) punya nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,041 (sig. < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 2,120, yang juga lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,028. Oleh dikarenakan itu, Gaya Kepemimpinan berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace.
- c. Contohnya yakni pada hasil Uji t yang tercantum dalam tabel diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya variabel X3 (Motivasi Kerja) punya nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 (sig. < 0,05) dan nilai t-hitung sebesar 3,920, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,028. Ini mengindikasikan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F, Guna menentukan apakah ada pengaruh dengan simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen memakai Uji F, kriteria yang dipakai ialah melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai F. Contohnya yakni pemaparan Ghozali (2011:101), apabila nilai sig < 0,05, hingga dengan bersama-sama variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Damayanti & Sasmito, 2022). Guna melihat nilai F Tabel, dipakai rumus berikut ini:

$$F \text{ Tabel} = (k;n-k)$$

$$F \text{ Tabel} = (3; 40-3)$$

$$F \text{ Tabel} = (3; 37)$$

$$F \text{ Tabel} = 2,859 \text{ (lihat di distribusi nilai F Tabel)}$$

Uji F dalam penelitian ini bisa diperhatikan dalam tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | |
|--------------------|------------|--------|-------------------|
| Model | | F | Sig. |
| 1 | Regression | 12.624 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja

Sumber :

diolah penulis, 2024

Data primer

Seperti yang dijabarkan dalam tabel 4.12 didapati nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung $12.624 > 2.859$. Hingga bisa ditarik kesimpulan ada pengaruh dengan simultan dari Fasilitas Kantor (X1),

Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pace dengan signifikan.

¹² E. Pembahasan

1. Pengaruh Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian didapat ¹ Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace. Ini mengindikasikan bahwasannya ⁴² fasilitas kantor dengan positif dan signifikan memberi pengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pace. Fasilitas teknologi yang memadai, contohnya yakni komputer dan internet yang cepat serta perangkat lunak yang up-to-date, terbukti meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan yang baik, dan ventilasi yang memadai sangat mendukung kenyamanan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan konsentrasi dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan punya akses ke teknologi yang memadai mampu menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat dan akurat, yang mengindikasikan peningkatan kinerja dengan keseluruhan.

Lebih lanjut, peralatan kerja yang ergonomis contohnya yakni meja dan kursi yang nyaman, serta alat tulis yang lengkap, juga berperan penting dalam mengurangi keluhan fisik dan meningkatkan fokus kerja pegawai. Fasilitas pendukung lainnya, contohnya yakni ruang istirahat dan pantry, memberikan kesempatan bagi pegawai guna

beristirahat dan me-refresh diri, dengan demikian, mereka bisa kembali bekerja dengan energi yang lebih tinggi. Dengan keseluruhan, investasi dalam peningkatan fasilitas kantor tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada ¹³² pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Temuan ini menyarankan bahwasannya organisasi harus mempertimbangkan perbaikan berkelanjutan pada fasilitas kantor sebagai bagian integral ¹²² dari strategi pengembangan sumber daya manusia

¹⁸ Penelitian ini mendukung temuan dari Gaol et al. (2020) dan Dunggio et al. (2022) yang mengindikasikan bahwasannya fasilitas kantor dengan signifikan meningkatkan kinerja pegawai. ⁸⁵ Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Alfonso (2022) dan Asniwati & Kitta (2019).

⁶² 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian didapat Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional terbukti sangat ² efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang memakai pendekatan partisipatif melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberikan mereka rasa punya terhadap pekerjaan dan organisasi, serta menunjang kerjasama dan kreativitas. Sebagai hasilnya, para pegawai merasa nilai kerjanya diakui dan mereka

termotivasi guna meningkatkan usaha mereka, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja dengan langsung. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi pegawai melalui visi yang jelas dan dukungan emosional, membantu membangun suasana kerja yang positif dan berinovasi.

Lebih lanjut, pemimpin yang transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dengan pegawai melalui komunikasi yang terbuka dan penghargaan terhadap pencapaian individu. Penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pegawai yang dipimpin dengan gaya transformasional umumnya punya tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, dan performa kerja yang lebih baik. Mereka merasa didukung dan diberdayakan guna meraih potensi penuh mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan tim dan organisasi. Kesimpulannya, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional di Kantor Kecamatan Pace bisa menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan meraih tujuan organisasi dengan lebih efisien

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Nursiti & Yurika, 2023) dan (Astria, 2018) mengindikasikan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini punya temuan yang berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Saputri & Andayani, 2018) dan (AZIZI, 2017).

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian didapat Fasilitas Kantor berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pace. Motivasi kerja yang tinggi menunjang pegawai guna meningkatkan produktivitas mereka, mengindikasikan komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka, dan berkontribusi dengan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor-faktor motivasi intrinsik, contohnya yakni pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan perkembangan karir, terbukti sangat efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan melihat peluang guna berkembang dalam karir mereka, mereka biasanya mengindikasikan kinerja yang lebih unggul dan berupaya meraih standar yang lebih tinggi.

Selain motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik contohnya yakni kompensasi yang adil, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pegawai yang menerima penghargaan finansial dan non-finansial yang sesuai dengan kontribusi mereka merasa lebih termotivasi guna meraih hasil yang optimal. Program penghargaan dan insentif yang dirancang dengan baik bisa menunjang pegawai guna bekerja lebih efisien dan produktif, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Oleh dikarenakan itu, gabungan dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik bisa menghasilkan lingkungan kerja yang aktif dan produktif.

Lebih jauh, penelitian ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam membangun dan memelihara motivasi kerja. Pemimpin yang bisa mengerti kebutuhan dan harapan pegawai, serta memberikan dukungan dan umpan balik yang membangun, mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi. Dalam konteks Kantor Kecamatan Pace, manajemen yang berfokus pada pengembangan individu dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai bisa menciptakan budaya kerja yang menghargai prestasi dan menunjang inovasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya pegawai yang merasa mendapat dukungan dan diberi kesempatan guna berkembang cenderung punya kinerja yang lebih tinggi dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini didukung oleh (Caissar et al., 2022) dan (Sembiring et al., 2021). Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Adha et al., 2019) dan (Rahayu et al., 2023).

4. Pengaruh Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya ada pengaruh dengan bersama-sama (simultan) dari Fasilitas Kantor (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Pace.

Fasilitas kantor yang baik sangat berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai. Ketersediaan teknologi

terbaru, lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya dan nyaman, serta penggunaan peralatan kerja yang ergonomis, sudah terbukti meningkatkan kenyamanan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Fasilitas yang memadai tidak hanya memungkinkan pegawai guna bekerja lebih efektif, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dengan keseluruhan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Pace berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, dan gaya kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi pegawai, terbukti sangat efektif. Pemimpin yang partisipatif memberikan ruang bagi pegawai guna berkontribusi dengan ide-ide mereka, ini meningkatkan rasa punya dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sementara itu, pemimpin yang transformasional mampu membangun hubungan yang kuat dan memberikan dukungan emosional, yang sangat penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi pegawai.

Motivasi kerja bisa memainkan peran krusial dalam peningkatan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, contohnya yakni pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang lebih besar, dan peluang guna berkembang, bersama dengan motivasi ekstrinsik, contohnya yakni kompensasi yang adil dan program insentif, berkontribusi dengan

signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik mengindikasikan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Mereka lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan cenderung mengindikasikan inisiatif yang lebih besar, yang semuanya berujung pada peningkatan kinerja organisasi dengan keseluruhan.

Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti pentingnya peran manajemen dalam membangun dan memelihara motivasi kerja. Pemimpin yang mampu memahami dan memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menghargai kontribusi individu bisa menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Di Kantor Kecamatan Pace, penerapan strategi motivasi yang holistik, yang mencakup penghargaan finansial dan non-finansial serta dukungan guna pengembangan karir, terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen yang proaktif dalam mengidentifikasi dan menangani faktor-faktor yang bisa memberi pengaruh pada motivasi kerja bisa menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis.

⁴⁹ Penelitian ini didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh Ulhaq & Wardhani (2024) yang diberi judul ⁶⁹ Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dengan khusus memfokuskan pada manajemen sumber daya manusia guna mengevaluasi pengaruh fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk. Contohnya yakni pada hasil penelitian dan analisis data yang sudah dilaksanakan, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya:

1. Fasilitas Kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.
4. Fasilitas Kantor, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk.

B. Saran

Contohnya yakni pada hasil penelitian ini, saran yang bisa disampaikan terkait dengan temuan penelitian ialah berikut ini:

1. Bagi Kantor Kecamatan Pace Kabupaten Nganjuk, disarankan guna terus meningkatkan fasilitas kantor, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Peningkatan ini diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penting juga guna mempertahankan fasilitas kantor yang baik, sikap kepemimpinan yang positif, dan pengawasan yang efektif guna memastikan motivasi yang tinggi agar bisa maksimal dalam kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan guna menggali lebih dalam dengan memasukkan variabel lain yang mungkin memberi pengaruh pada kinerja pegawai, contohnya yakni kepuasan kerja, tingkat stres, dan beban kerja. Hal ini diharapkan bisa menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai, penelitian ini menyarankan guna meningkatkan kinerja mereka sendiri guna meraih pencapaian yang baik dan memuaskan. Dengan demikian, diharapkan bisa membantu organisasi meraih tujuan yang sudah ditetapkan dengan lebih efektif.

PENGARUH FASILITAS KANTOR, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN PACE KABUPATEN NGANJUK

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | repository.upstegal.ac.id Internet Source | 3% |
| 2 | repository.ub.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | etheses.uin-malang.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | docplayer.info Internet Source | 1% |
| 5 | 123dok.com Internet Source | 1% |
| 6 | repository.unbari.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | repository.stieipwija.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | ejurnal.politeknikpratama.ac.id Internet Source | 1% |
| | repository.unpkediri.ac.id | |

| | | |
|----|--|------|
| 9 | Internet Source | 1 % |
| 10 | dspace.uui.ac.id Internet Source | <1 % |
| 11 | repository.umsu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 12 | simki.unpkediri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 13 | jurnal.peneliti.net Internet Source | <1 % |
| 14 | repository.umpalopo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 15 | core.ac.uk Internet Source | <1 % |
| 16 | text-id.123dok.com Internet Source | <1 % |
| 17 | id.wikipedia.org Internet Source | <1 % |
| 18 | journal.uwks.ac.id Internet Source | <1 % |
| 19 | eprints.walisongo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 20 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 21 | eprints.umg.ac.id Internet Source | <1 % |
| 22 | proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 23 | repository.unika.ac.id Internet Source | <1 % |
| 24 | eprints.undip.ac.id Internet Source | <1 % |
| 25 | ojs3.unpatti.ac.id Internet Source | <1 % |
| 26 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source | <1 % |
| 27 | repository.unibos.ac.id Internet Source | <1 % |
| 28 | www.publish.ojs-indonesia.com Internet Source | <1 % |
| 29 | digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source | <1 % |
| 30 | eprints.uny.ac.id Internet Source | <1 % |
| 31 | repository.uhn.ac.id Internet Source | <1 % |
| 32 | askarijihadu.blogspot.com Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 33 | repository.stiamak.ac.id Internet Source | <1 % |
| 34 | repository.usu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 35 | www.researchgate.net Internet Source | <1 % |
| 36 | etheses.uinmataram.ac.id Internet Source | <1 % |
| 37 | journal.ibmasmi.ac.id Internet Source | <1 % |
| 38 | digilibfeb.ub.ac.id Internet Source | <1 % |
| 39 | repository.untag-sby.ac.id Internet Source | <1 % |
| 40 | repository.upi.edu Internet Source | <1 % |
| 41 | Nur Faida, Mohammad Amin Lasaiba, Johan Riry. "Dampak Keberadaan Jalan Tani Terhadap Aksesibilitas Petani Dusun Olas Desa Lokki Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat", Jurnal Pendidikan Geografi Unpatti, 2022 Publication | <1 % |
| 42 | ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 43 | idr.uin-antasari.ac.id Internet Source | <1 % |
| 44 | repositori.utu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 45 | www.coursehero.com Internet Source | <1 % |
| 46 | id.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 47 | journal.unj.ac.id Internet Source | <1 % |
| 48 | journal.unpas.ac.id Internet Source | <1 % |
| 49 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 50 | repository.uinsaizu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 51 | docobook.com Internet Source | <1 % |
| 52 | e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source | <1 % |
| 53 | ejournal.polraf.ac.id Internet Source | <1 % |
| 54 | repository.nobel.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|---|------|
| 55 | repository.stie-aub.ac.id Internet Source | <1 % |
| 56 | www.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 57 | etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 58 | imadeputrawan.wordpress.com Internet Source | <1 % |
| 59 | repository.iainpalopo.ac.id Internet Source | <1 % |
| 60 | journal.stieamkop.ac.id Internet Source | <1 % |
| 61 | lib.unnes.ac.id Internet Source | <1 % |
| 62 | ojs.stieamkop.ac.id Internet Source | <1 % |
| 63 | repository.uinjambi.ac.id Internet Source | <1 % |
| 64 | www.nganjukkab.go.id Internet Source | <1 % |
| 65 | Hidayati, Isnani. "Pengaruh Keteladanan Guru Dan Pergaulan Teman Sebaya Terhadap Akhlak Siswa Di SMA Muhammadiyah 1 | <1 % |

Purwokerto", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022

Publication

| | | |
|----|--|------|
| 66 | ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source | <1 % |
| 67 | ejournal.unisri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 68 | journal.fe-uigm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 69 | journal.yrpiaku.com Internet Source | <1 % |
| 70 | jurnal.uinsu.ac.id Internet Source | <1 % |
| 71 | Wawan Catur Prasetyo, Sonny Subroto Maheri Laksono. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Trenggalek", Otonomi, 2023 Publication | <1 % |
| 72 | repository.um-palembang.ac.id Internet Source | <1 % |
| 73 | repository.unisma.ac.id Internet Source | <1 % |
| 74 | cakrawala.imwi.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|----|--|------|
| 75 | ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source | <1 % |
| 76 | eprints.unm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 77 | fdocuments.in Internet Source | <1 % |
| 78 | mz-pendidikan.blogspot.com Internet Source | <1 % |
| 79 | Setyaningrum, Nur Anisa. "Pengaruh employee engagement, talent management, quality work life, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan etika kerja Islami sebagai variabel moderating (studi kasus di PT. Herba emas Wahidatama Purbalingga)", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia), 2024 Publication | <1 % |
| 80 | de.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 81 | repository.unhas.ac.id Internet Source | <1 % |
| 82 | Lili Indah Sari. "KAJIAN PENERAPAN TATA KELOLA TEKNOLOGI INFORMASI DENGAN MENGGUNAKAN COBIT 4.0 STUDI KASUS PT. SURYA MADISTRINDO PANGKALPINANG", | <1 % |

Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 2013

Publication

83

Vania Putri Said Wijaya, Yosi Yulia, Chintya Ones Charli. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAMAHA SUMBAR CABANG DAMAR", Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig), 2023

Publication

<1 %

84

adoc.pub

Internet Source

<1 %

85

ejournal.45mataram.ac.id

Internet Source

<1 %

86

eprints.upj.ac.id

Internet Source

<1 %

87

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

88

scholar.ummetro.ac.id

Internet Source

<1 %

89

skripsistie.files.wordpress.com

Internet Source

<1 %

90

www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

91

Badriyah, Siti Laelatul. "Pengaruh Hasil Belajar MAHFUDZĀT dan Konsep Diri

<1 %

Terhadap Religiusitas Siswa (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah Darul Amanah Sukorejo Kendal)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

92 eprints.pancabudi.ac.id <1 %
Internet Source

93 eprints.unisnu.ac.id <1 %
Internet Source

94 jurnal.stiapembangunanjember.ac.id <1 %
Internet Source

95 jurnal.syntaxliterate.co.id <1 %
Internet Source

96 repositori.unsil.ac.id <1 %
Internet Source

97 repository-feb.unpak.ac.id <1 %
Internet Source

98 repository.itbwigalumajang.ac.id <1 %
Internet Source

99 repository.moestopo.ac.id <1 %
Internet Source

100 sia.stiepancasetia.ac.id <1 %
Internet Source

101 web.archive.org <1 %
Internet Source

| | | |
|-----|---|------|
| 102 | <p>Annie Chandra, Wenny Tanton, Windy Villany, Mahmuddin Syah Lubis, Faisal Akbar.</p> <p>"PENGARUH STRUKTUR AKTIVA (ASSETS STRUCTURE), RETURN ON ASSETS DAN PERTUMBUHAN PENJUALAN (GROWTH OF SALES) TERHADAP STRUKTUR MODAL (CAPITAL STRUCTURE) PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2011 – 2015", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| 103 | <p>Fitrianur Ahmad Sihombing, Marliyah, Wahyu Syarvina. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BALAI WILAYAH SUNGAI SUMATERA II MEDAN", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023</p> <p>Publication</p> | <1 % |
| 104 | <p>digilib.uinkhas.ac.id</p> <p>Internet Source</p> | <1 % |
| 105 | <p>dinastirev.org</p> <p>Internet Source</p> | <1 % |
| 106 | <p>download.garuda.kemdikbud.go.id</p> <p>Internet Source</p> | <1 % |
| 107 | <p>eprints.umk.ac.id</p> <p>Internet Source</p> | <1 % |

| | | |
|-----|--|------|
| 108 | eprints.unpak.ac.id Internet Source | <1 % |
| 109 | journal.irpi.or.id Internet Source | <1 % |
| 110 | repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source | <1 % |
| 111 | repositori.uma.ac.id Internet Source | <1 % |
| 112 | repository.ar-raniry.ac.id Internet Source | <1 % |
| 113 | repository.polibatam.ac.id Internet Source | <1 % |
| 114 | repository.uniba.ac.id Internet Source | <1 % |
| 115 | zombiedoc.com Internet Source | <1 % |
| 116 | Adventy Riang Bevy Gulo, Erwin Silitonga. "Gaya manajemen konflik compromising dan dominating dalam mengurangi stres kerja perawat pelaksana", Holistik Jurnal Kesehatan, 2020 Publication | <1 % |
| 117 | Gregorius Jeandry, Amin Dara, Zainuddin Zainuddin. ""Memajukan UMKM di Ternate: Eksplorasi Peran Inklusi Keuangan dalam | <1 % |

Menggabungkan Literasi dan Teknologi Finansial", Owner, 2024

Publication

| | | |
|-----|---|------|
| 118 | eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source | <1 % |
| 119 | fr.scribd.com Internet Source | <1 % |
| 120 | id.123dok.com Internet Source | <1 % |
| 121 | journal.universitaspahlawan.ac.id Internet Source | <1 % |
| 122 | journals.usm.ac.id Internet Source | <1 % |
| 123 | jtsees.untika.ac.id Internet Source | <1 % |
| 124 | jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source | <1 % |
| 125 | lib.ibs.ac.id Internet Source | <1 % |
| 126 | repository.radenfatah.ac.id Internet Source | <1 % |
| 127 | repository.uinjkt.ac.id Internet Source | <1 % |
| 128 | repository.uinsu.ac.id Internet Source | <1 % |

| | | |
|-----|---|------|
| 129 | repository.unfari.ac.id Internet Source | <1 % |
| 130 | riset.unisma.ac.id Internet Source | <1 % |
| 131 | www.jurnalekonomi.unisla.ac.id Internet Source | <1 % |
| 132 | www.slideshare.net Internet Source | <1 % |
| 133 | Misdiana Misdiana, Iranita Iranita, Roni Kurniawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang", Bahtera Inovasi, 2019 Publication | <1 % |
| 134 | Anisatul Khair, Firman Setiawan. "Analisis Determinan pada Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah dalam Menggadaikan Emas di Pegadaian UPS Pasar Anom", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication | <1 % |
| 135 | Anjar Mukti Wibowo, Prisqa Putra Ardany. "Sejarah Kesenian Wayang Timplong Kabupaten Nganjuk", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2015 Publication | <1 % |

136

Khairun A. Roni, Martyah Martyah.
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PUSKESMAS MUARA KIBUL
KECAMATAN TABIR BARAT KABUPATEN
MERANGIN", Jurnal Manajemen Sains, 2021

Publication

<1 %

137

muhammadalisunan.blogspot.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off