

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**JULIAGUSTHERIA WIYAKA
2017.MM.2.0929**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

JULIAGUSTHERIA WIYAKA

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 12 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,



Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN PINRANG

Nama Mahasiswa : Juliagustheria Wiyaka
NIM : 2017MM20929
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. M. Salim S, M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 12 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 255/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 12 Februari 2020

Mahasiswa



JULIAGUSTHERIA WIYAKA
NIM 2017. MM.2.0929

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Sumber Daya Manusia.

Penyelesaian tesis ini benar-benar melalui suatu proses yang panjang dan melelahkan dimana penulis harus melewati berbagai macam proses pembelajaran dan sangat bermanfaat bagi penulis atas *learning proces* tersebut. Semua ini bisa terwujud berkat dorongan semangat, motivasi, dari pembimbing dan berbagai pihak yang terlibat didalam penyusunan tesis ini

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang memberikan bantuan baik moril maupun materil yang tak ternilai harganya kepada penulis,

Dan tak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang setinggi tingginya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M selaku Pembimbing. yang dengan luar biasa dan ikhlas meluangkan waktu, dan

pikiran serta mencurahkan segala ilmunya dari pagi hingga petang, juga memberikan pemahaman dan proses pembelajaran yang sangat bermanfaat dalam penyusunan tesis ini.

6. Bapak Dr. M. Salim S, M.M dan Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Tim Penguji yang banyak memberikan banyak masukan demi sempurnanya tesis ini
7. Bapak Ibu Dosen yang telah memberikan materi selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian tesis ini.
8. Kedua orang tuaku KANDATJONG (almarhum) dan **Hj. P. BEDA** (almarhuma), saudara saudaraku yang telah memberikan kasih sayang selama ini. Tak ada yang dapat kami persembahkan kepada mereka selain ucapan terima kasih yang tak terhingga dan permohonan do'a kepada Allah SWT agar segala amal perbuatan mereka diterima dan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, khususnya Angkatan IX (Kelas IX.E) dan Kelas Konsentrasi MSDM 5 atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita, terutama teman-teman seperjuangan "**THE FIVERS**" (ucha, sur, , safar dan idul) atas dukungan dan kebersamaannya.
10. Bapak Bupati Pinrang, H. A. Irwan Hamid, S. Sos. yang telah berkenan memberi izin hingga penulis dapat menempuh pendidikan.
11. Bapak H. M. ASWIN, S.IP., M.Si. sebagai Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pinrang beserta Staf atas izin, bantuan, dan penjelasan yang diberikan kepada penulis.

Penulis tidak dapat membalas segala kebaikan hati dan budi yang telah diberikan, penulis hanya bisa memanjatkan do'a kepada Allah SWT agar mereka

diberikan kekuatan, kesehatan, petunjuk dan anugerah, serta mereka mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT.

Dalam proses penulisan tesis ini sarat dengan sentuhan nilai-nilai akademik dari Komisi Pembimbing yang integritas dan kepakarannya tidak diragukan, namun penulis menyadari dengan penuh kerendahan hati dan kesadaran penuh bahwa tesis ini sebagai karya manusia tentunya masih mengandung banyak kelemahan dan kekurangan. Hal ini diantaranya disebabkan oleh keterbatasan kami pribadi dalam mengapresiasi arahan dari Komisi Pembimbing. Untuk itu semua kekurangan dalam penulisan tesis ini merupakan tanggung jawab kami pribadi dan oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran sebagai upaya perbaikan kearah yang lebih baik

Makassar, 12 Februari 2020

ABSTRAK

Juliagustheria Wiyaka. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Saban Echdar dan Andi Ririn Oktaviani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang (2) variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

Jenis penelitian adalah jenis penelitian survey. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Waktu Penelitian adalah bulan November sampai Desember 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Penentuan sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik (uji t, uji F, R *Square*, uji normalitas, dan uji multikorelasi) kemudian dianalisis menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan Program analisis SPSS versi 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel kepemimpinan transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 dengan nilai t hitung sebesar 7,134. Variabel Fasilitas (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,004 dengan nilai t hitung sebesar 3,075. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,018 dengan nilai t hitung 2,448 (2) Kepemimpinan transformasional (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,581 melalui uji beta. Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,840 yang berarti bahwa variabel bebas/independen (X) yang mencakup kepemimpinan transformasional, fasilitas dan kepuasan mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 84,0%, sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: *kepemimpinan transformasional, fasilitas, kepuasan, dan kinerja pegawai*



ABSTRACT

Juliagustheria Wiyaka. 2020. *The Effect of Transformational Leadership, Work Facilities, and Job Satisfaction toward Employee Performance at the Library and Archives Office at Pinrang Regency, supervised by Saban Echdar and Andi Ririn Oktaviani.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of transformational leadership, work facilities, job satisfaction partially and simultaneously toward employee performance at the Library and Archives Office of Pinrang Regency (2) the most dominant variable affects the employee performance at the Library and Archives Office of Pinrang Regency. .

This type of study was a survey study that conducted at the Library and Archives Office in Pinrang Regency from November to December 2019. This study used a survey method. The population in this study were employees at the Library and Archives Office in Pinrang Regency. Sample determination was determined by a saturated sampling technique or census, where the entire population was being sampled. The sample used in this study was 50 people. The data analysis method used was the classical assumption test (t test, F test, R Square, normality test, and multicorrelation test) and then analyzed using Multiple Regression Analysis with the help of the SPSS analysis program version 21.0.

The results showed that (1) the transformational leadership variable (X1) had a positive and significant effect toward the employee performance by 0.000 with a t value of 7.134. The Facility variable (X2) has a positive and significant effect toward the employee performance of 0.004 with a t-count value of 3.075. Job Satisfaction Variable (X3) has a positive and significant effect toward employee performance of 0.018 with a t value of 2.448 (2) Transformational leadership (X1) is the most dominant variable affects the employee performance with a value of 0.581 through beta test. The value of the coefficient of determination or R square is 0.840, which means that the independent / independent variable (X) which includes transformational leadership, facilities and satisfaction has contributed to the employee performance at the Library and Archives Office in Pinrang Regency by 84.0%, while the remaining 16.0% affected by other variables which is not included in this study.

Keywords: *transformational leadership, facilities, satisfaction, and employee performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
<i>SAMPUL DALAM</i>	<i>i</i>
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Kepemimpinan Transformasional	11
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	11
2.2.2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	13
2.2.3. Pengukuran Kepemimpinan Transformasional	15

2.3.	Fasilitas Kerja	15
2.3.1.	Pengertian Fasilitas Kerja	15
2.3.2.	Jenias Fasilitas Kerja.....	16
2.3.3.	Manfaat Fasilitas Kerja	17
2.4.	Kepuasan Kerja	18
2.4.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.4.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	19
2.4.3.	Manfaat Kepuasan Kerja	22
2.4.4.	Dimensi Kepuasan Kerja.....	23
2.4.5.	Indikator Kepuasan kerja.....	24
2.5.	Kinerja Pegawai	25
2.5.1.	Pengertian Kinerja Pegawai	25
2.5.2.	Dimensi Kinerja Pegawai.....	26
2.5.3.	Indikator Kinerja Pegawai	27
2.5.4.	Peningkatan Kinerja Pegaawai.....	28

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.	Kerangka Konseptual	29
3.2.	Hipotesis	31
3.3.	Definisi Operasional Variabel	31

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1.	Jenis dan Desain Penelitian	33
4.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
4.3.	Batasan Operasional	34

4.4.	Skala Ppengukuran Variabel	34
4.5.	Populasi dan Sampel	35
4.6.	Jenis Data	35
4.7.	Metode Pengumpulan Data.....	35
4.8.	Uji Validitas dan Reabilitas Data.....	36
4.9.	Tehnik Analisis Data.....	37

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1.	Hasil Penelitian.....	43
5.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
5.1.2.	Karakteristik Responden.....	57
5.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	59
5.1.4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	67
5.1.5.	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	69
5.1.6.	Uji Asumsi Klasik	71
5.1.7.	Pengujian Hipotesis	75
5.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	82

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1	Simpulan.....	90
6.2	Keterbatasan Penelitian	91
6.3	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	<i>Halaman</i>
<i>Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur.....</i>	<i>58</i>
<i>Tabel 5.3. Sebaran responden menurut masa kerja.....</i>	<i>59</i>
<i>Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepemimpinan Transformasional.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Fasilitas Kerja.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja.....</i>	<i>63</i>
<i>Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kerja.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabel 5.8. Hasil Uji Item Variabel.....</i>	<i>67</i>
<i>Tabel 5.9. Uji Reliabilitas masing-masing Variabel.....</i>	<i>68</i>
<i>Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabel 5.13. Hasil uji t.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabel 5.14. Hasil uji F.....</i>	<i>79</i>
<i>Tabel 5.15. Hasil uji beta.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabel 5.16. Hasil uji determinasi.....</i>	<i>82</i>

DAFTAR GAMBAR

	<i>Halaman</i>
<i>Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian</i>	<i>30</i>
<i>Gambar 4.1 Skema Desain Penelitian</i>	<i>34</i>
<i>Gambar 5.1. Grafik scatter plot</i>	<i>73</i>
<i>Gambar 5.2. Uji normalitas</i>	<i>74</i>

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian Dan Hasil Tanggapan Responden*
2. *Uji Validitas*
3. *Uji Reliabilitas*
4. *Uji Asumsi Klasik*
5. *Uji Regresi Berganda*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kapabilitas perusahaan mempengaruhi keberhasilan dalam kompetisi perusahaan/lembaga untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang mumpuni dalam mengerjakan target merupakan hal yang mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Target dapat tercapai ketika karyawan/pegawai memiliki kinerja yang baik. Baik atau tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh metode kepemimpinan atasan, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Kinerja perusahaan/lembaga ditentukan oleh komponen pegawainya, sehingga kinerja perusahaan/lembaga dapat diukur melalui kedisiplinan, kehadiran, dan penampilan kerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan mempengaruhi kinerja lembaga/perusahaan secara menyeluruh. Menurut Tika (2011:121), kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan seseorang dalam lembaga/perusahaan yang mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai bersifat individu. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda ketika mengerjakan pekerjaan. Kinerja dalam perusahaan/lembaga adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan/target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai sering tidak dipedulikan oleh pimpinan, kecuali pada tahap yang buruk. Hal inilah yang memicu masalah serius. Berdasarkan pengamatan peneliti, fenomena kinerja pegawai yang terjadi Dinas Perpustakaan dan

Kearsipan Kabupaten Pinrang adalah banyaknya pegawai yang kurang disiplin, meninggalkan kantor saat jam kerja, bahkan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan.

Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kapabilitas atau kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai, tersedianya sarana dan prasarana, motivasi dari pimpinan, berat pekerjaan yang dibebankan, kompensasi, dan kerjasama antar rekan kerja (Hasibuan, 2011: 35).

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan bertanggung jawab penuh pada pekerjaannya, memiliki target yang jelas, berani mengambil resiko, dan memiliki rencana kerja yang matang. Evaluasi kinerja memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan harmonisnya hubungan diantara pencapaian tujuan perusahaan, budaya perusahaan menuju kemapanan, harapan jangka panjang yang dapat dikembangkan, karyawan yang memiliki potensi memimpin, serta meningkatnya pendapatan perusahaan. Kegiatan yang dilakukan bersama memerlukan pemimpin untuk mencapai peningkatan dan keberhasilan kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami kesuksesan kepemimpinan dalam hubungan mana yang sebenarnya kita memusatkan perhatian dan hal apa yang dilakukan pemimpin tersebut (Winardi, 2015: 78).

Menurut Bass (2011) dalam teori pendekatan kepemimpinan yang banyak dikembangkan dalam 20 tahun terakhir ini yaitu kepemimpinan transformasional.

Menurut Burn dalam Bass (2011) kepemimpinan transformasional bisa memberikan semangat serta teladan kepada setiap pegawai. Kepemimpinan ini berupaya mengembangkan fungsi pegawai/karyawan menuju arah yang jauh lebih

baik dan memberikan manfaat kepada pegawai dan memberikan keuntungan pada peningkatan produktivitas perusahaan/lembaga. Pegawai dapat memahami makna penghormatan, kekaguman, dan kepercayaan, serta meningkatnya motivasi pegawai melalui kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass dalam Yulk (2011), pemimpin mendorong dan menggerakkan pegawai dengan cara: (1) mengajak pegawai lebih memahami pentingnya output pekerjaan, (2) memahamkan pegawai untuk lebih mementingkan tim dan lembaga daripada kepentingan individu, dan (3) meningkatkan motivasi pegawai untuk berkembang ke depan. Tichi dan Devana (dalam Aritonang, 2011) mengasumsikan kepemimpinan transformasional ini hadir akibat adanya perubahan yang meningkat pada masa globalisasi yang meningkatkan kompetisi antar lembaga. Kepemimpinan transformasional memiliki prinsip untuk memotivasi bawahan agar ada perkembangan dalam berkegiatan dari yang biasanya dilakukan. Kepemimpinan transformasional mengarah pada makna keyakinan dan kepercayaan individu pegawai yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Risambessy (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan transformasional terhadap variable kepuasan kerja pegawai/karyawan.

Penilaian pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang terhadap pimpinan mereka merupakan hak pimpinan yang tidak absolut, pimpinan memfokuskan perhatian pada kerjasama dalam mencapai target, dan bimbingan senantiasa diberikan kepada pegawai yang akan melaksanakan pekerjaan apabila

pegawai tersebut belum mengerti, pengawasan yang dilaksanakan biasa saja, pujian dan kritik yang diberikan seimbang. Selain itu, sikap pemimpin yang kurang disenangi oleh pegawai, yaitu pimpinan memberikan beban kerja berlebih dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang menyebabkan pegawai lembur.

Seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam hal memahami kondisi yang dihadapi dan mengatur ulang metode kepemimpinannya berdasarkan keadaan, walaupun penyesuaian tidak bersifat tetap. Pemimpin memiliki kebiasaan, sifat dan karakter pribadi yang khusus sehingga sifat dan gaya yang dimiliki membedakan dengan pimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan pimpinan akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan dalam hal mencapai target. Pemilihan metode kepemimpinan yang sesuai dan bijaksana dapat menunjukkan pencapaian target perindividu maupun lembaga. Ketika metode kepemimpinan kurang sesuai, maka dapat menyebabkan terbengkalainya pencapaian target dan arahan kepada pegawai/karyawan semakin tidak jelas dan akan berdampak pada kinerja pegawai/karyawan (Robbins, 2013: 168).

Meningkatkan kinerja pegawai adalah kewajiban pimpinan. Selain memberikan motivasi kepada karyawan, fasilitas kerja juga menjadi factor meningkatnya kinerja pegawai.

Menurut Buchari (2011:12) fasilitas adalah tersedianya perlengkapan-perengkapan fisik agar penggunaannya mendapatkan kemudahan, sehingga kebutuhan pengguna atas fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Pekerjaan dikatakan efektif ketika dapat dilaksanakan dengan waktu yang efisien, mudah, beban ringan, dan jarak yang dekat. Dalam dunia kerja, baik swasta

maupun pemerintahan, saat bekerja dominan mengandalkan sarana dan prasarana kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dengan hasil yang maksimal. Berdasarkan hal ini, maka dituntut kesediaan dan persiapan dari manusia dalam menjalankan serta menyediakan sarana dan prasarana kerja tersebut.

Suatu pekerjaan akan dikatakan efektif apabila dapat dilaksanakan dengan mudah, efisien waktu, ringan bebannya, dan dekat jaraknya. Kalangan dunia kerja baik instansi pemerintah maupun swasta dalam bekerja dominan mengandalkan fasilitas atau peralatan kerja agar penyelesaian suatu pekerjaan selesai secara efisien dan hasil kerja yang diperoleh juga optimal. Dengan ini, dituntut persiapan dan kesediaan dari manusia itu sendiri dalam menjalankan fasilitas atau peralatan kerja tersebut.

Telah diamati bahwa fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Perpustakaan Kabupaten Pinrang saat ini dianggap kurang dalam hal mendukung kegiatan karyawan. Jumlah fasilitas yang tersedia belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Lengkapnya fasilitas kerja dapat menghasilkan kerja yang efektif, efisien, dan meningkatkan kualitas sesuai dengan acuan kerja yang disetujui oleh pimpinan. Sarana dan prasarana yang disediakan haruslah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga, sehingga tugas yang dikerjakan oleh pegawai/karyawan dapat berjalan efektif (Hasibuan, 2011:183).

Kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dianggap kurang. Hal ini terlihat dari kurangnya dukungan rekan kerja di kantor dalam melaksanakan kegiatan. Selain itu, apresiasi

berupa pujian atas prestasi kerja juga jarang diberikan sehingga pegawai memiliki prestasi kerja yang baik merasa kurang dihargai dan tidak berarti dimata pimpinan.

Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja merupakan factor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik metode kepemimpinan pimpinan, maka semakin lengkap pula fasilitas kerja. Semakin puas pegawai dalam menjalankan tugasnya, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin buruk metode kepemimpinan pimpinan, maka semakin kurang fasilitas kerja yang tersedia dan semakin turunnya kepuasan kerja, maka semakin berkurang pula hasil kerjanya. Thomas dkk pada tahun 2012 juga menyampaikan bahwa fasilitas kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara. Bukan hanya fasilitas kerja saja tetapi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan juga perlu diperhatikan. Hal ini selaras dengan yang ditulis oleh Baroroh pada tahun 2013.

Dari keseluruhan latar belakang di atas maka bisa peneliti simpulkan bahwa metode kepemimpinan, tersedianya fasilitas, serta kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta meningkatkan hasil kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Menimbang latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka dirumuskan pertanyaan terkait masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang?
5. Dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang?"

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
5. Mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang

Memberikan kepada Dinas terkait berupa informasi tambahan dan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai menuju arah yang lebih baik melalui implementasi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja pegawai pada lingkup Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

2. Bagi Peneliti

Memberikan landasan pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoretis dapat diterima di bangku kuliah dan menambah wawasan serta pola pikir dalam mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lain

Menjadi sebuah bahan rujukan atau referensi yang bisa memberikan pembeda dan perbandingan dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang secara rentetan waktu telah dilakukan peneliti lainnya mengenai penelitian yang serupa dan mempunyai tujuan yang tidak berbeda dengan penelitian ini. Adapun manfaat yang telah diperoleh berdasarkan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Memahami bahwa tentunya sebuah masalah yang telah diteliti dan diberikan solusinya agar dapat menghindari adanya penelitian yang berulang.
2. Memperjelas potensi berupa keinginan dalam meneliti suatu masalah dikarenakan terdapat penelitian yang terkait..
3. Mengurangi hal yang tidak perlu seperti tenaga dan biaya dengan cara menjadikan penelitian terdahulu sebagai salah satu sumber dokumen penelitian.

Beberapa penelitian terdahulu ditampilkan pada tabel berikut :

1. Mardiana (2014). Penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut bahwa variabel berupa *gaya* kepemimpinan demokratis (x) dan kinerja pegawai (y) memiliki dampak atau pengaruh yang sedang dan positif. Ini dibuktikan berdasarkan hasil $r = 0,543$. Pedoman dalam membuat interpretasi yang dinyatakan oleh Sugiyono terdapat pada interval 0,400 – 0,599 yang termasuk dalam kategori sedang.

2. Belonio (2012). Dengan penelitian berjudul “The Effect of Leadership Styles on Employee Satisfaction and Performance of Bank Employpess in Bangkok”. The result showed that transformational leadership style was seen to have a positive effect on kind facets of employee job satisfaction and performance. Employee job satisfaction was seen to have a positive effect on the various aspects of employee job performance analyzed. The proportions at which these leadership types are combined depend on the nature of the condition they encounter in the workplace.
3. Pujiono (2014) Judul penelitian Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang. Maka hasil penelitian dapat ditemukan bahwa secara kompak dan selaras antara lingkungan kerja, fasilitas, dan komunikasi memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja pegawai UPTD Pasar daerah Bulu Semarang dengan koefisien determinasi adalah 0,894.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Bass 1985 (dalam Levy 2011) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan dimana interaksi antara pemimpin dan bawahan meningkatkan motivasi dan moralitas ke level yang lebih tinggi daripada yang dapat mereka capai secara individu. Sedangkan menurut Burns 1978, (dalam Bass dan Riggio, 2011) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memberikan dorongan dan inspirasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas

kepemimpinannya sendiri. Pemimpin transformasional juga mendorong yang berada dibawah kepemimpinannya untuk berkembang dan menjadi pemimpin. Hal ini dapat dicapai dengan memenuhi hal-hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan/pegawai, serta memberi wewenang kepada bawahan dengan menyeimbangkan objektivitas serta tujuan pemimpin, individu, kelompok/lembaga secara menyeluruh.

Burns (dalam Vikram dan Priya, 2010) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan bawahan terlibat dalam proses saling 'mengangkat satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi dalam segi moralitas dan motivasi. Sedangkan menurut McShane dan Gilnow, (2013) kepemimpinan transformasional adalah gambaran kepemimpinan yang menjelaskan proses pemimpin mengubah tim atau lembaga dengan menghadirkan komunikasi, dan bentuk visi untuk unit lembaga atau pekerjaan dan karyawan menjadi transparansi untuk memperjuangkan visi lembaga tersebut.

Bass dan Riggio (2011) menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan sistem kepemimpinan yang didalamnya pemimpin akan mendorong yang dipimpinnya agar melakukan hal yang lebih baik dari sebelumnya, memberi wewenang kepada yang dipimpinnya, memberi perhatian lebih terhadap hal-hal yang menjadi kebutuhan dan perkembangan individu untuk menunjang kinerja serta meningkatkan potensi kepemimpinan mereka.

Sedangkan menurut Bass dan Avolio, 2014 (dalam Farell, 2010) kepemimpinan transformasional dapat terlihat saat pemimpin: (a) Mendukung minat rekan kerja dan yang dipimpinnya saat bekerja ke cara pandang yang baru; (b)

Meningkatkan kesadaran visi-misi kelompok/lembaga; (c) Meningkatkan potensi serta kemampuan rekan kerja ke tingkat yang lebih baik; (d) Memotivasi rekan kerja dan yang dipimpinnya untuk melaksanakan kepentingan pribadi dan dengan hal ini akan menguntungkan lembaga/kelompok. Berdasarkan beberapa definisi tentang kepemimpinan transformasional yang telah disebutkan diatas, maka peneliti berpegang pada definisi yang telah diuraikan oleh Bass dan Riggio (2011) bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan yang dipimpinnya agar menjalankan tugas lebih baik dari yang diharapkan oleh mereka. Selain itu, membeikan perhatian-perhatian terhadap kebutuhan individu dan perkembangan pribadi, memberi wewenang kepada yang dipimpinnya, serta membantu mereka untuk memperluas kemampuan kepemimpinan masing-masing.

2.2.2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional

Bass 1985 (dalam Bass dan Riggio, 2011) menjelaskan kepemimpinan transformasional memiliki keempat aspek berikut:

1. Idealized influence

Pemimpin memiliki perilaku yang memungkinkan mereka dijadikan sebagai teladan atau *role models* bagi yang dipimpinnya, sebagai pemimpin yang dihormati, dipercaya, dan dikagumi, serta sosok pemimpin yang memiliki karakter ideal, bersedia mengambil resiko, teguh, dan tidak memikirkan diri sendiri. Seorang pemimpin dapat dipercaya dalam hal melaksanakan yang dianggap benar, memiliki moral yang tinggi, serta menunjukkan perilaku yang penuh etika.

2. Inspirational motivation

Pemimpin dapat mendorong dan menginspirasi yang dipimpinnya dengan memberi tantangan dan makna terhadap hal-hal yang dikerjakan bawahannya. Pemimpin juga dapat memperlihatkan sifat optimis dan antusias untuk menghidupkan motivasi kelompok. Tentunya, pemimpin melibatkan yang dipimpinnya dalam merencanakan kondisi ke depan yang lebih baik. Pemimpin dan yang dipimpinnya akan membangun komunikasi yang berfokus pada harapan yang mereka ingin capai, serta memperlihatkan komitmen terhadap visi-misi kelompok/tim.

3. Intellectual stimulation

Pemimpin bersikap dengan cara memotivasi yang dipimpinnya agar lebih kreatif dan inovatif dengan mempertanyakan asumsi pemetaan masalah, serta mendekati situasi terdahulu dengan cara baru. Tidak melakukan kritik di depan yang lain terhadap kesalahan yang dilakukan oleh bawahan. Inovasi dan solusi terhadap permasalahan yang ada jarang didapatkan dari yang dipimpin, serta mendorong mereka untuk melakukan pendekatan yang baru. Selain itu, tidak mengkritik ide yang diberikan oleh bawahan jika berbeda dengan ide yang dimiliki oleh pimpinan.

4. Individualized consideration

Pemimpin memberikan perhatian, khususnya terhadap kebutuhan mereka yang dipimpinnya untuk berkembang dengan berperan sebagai mentor atau pelatih. Para rekan kerja dan yang dipimpinnya didorong ke tingkat yang lebih baik. Pemimpin bersikap kepada bawahannya sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan dan kecakapan. Pemimpin akan memberikan petunjuk dan arahan yang baik,

pelatihan keterampilan yang dibutuhkan, serta siap mendengarkan perspektif dan keluhan bawahan. Yang dipimpinnya merasa diberi perlakuan yang baik dan diperhatikan oleh pemimpinnya.

2.2.3. Pengukuran Kepemimpinan Transformasional

Pada penelitian ini tentu saja peneliti menilai kepemimpinan transformasional dengan mengikuti standar pada skala *Multifactor Leadership Questionnaire 5X* (Short) yang diciptakan oleh Bass dan Avolio (2014). Indikator ini terdiri dari 36 item yang menganalisis empat dimensi. Dikarenakan penelitian ini hanya menganalisis kepemimpinan transformasional, maka item yang diukur mencakup item kepemimpinan transformasionalnya saja yang terdiri dari 19 item.

2.3. Fasilitas Kerja

2.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan yang biasanya ada di perusahaan. Fasilitas merupakan salah satu factor yang penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dalam suatu instansi atau lembaga. Penggunaan sarana dan prasarana merupakan salah satu yang menjadi perhatian pada pekerjaan. Fasilitas yang lengkap dan memadai akan memberikan kontribusi lebih untuk lembaga/perusahaan.

Fasilitas yang digunakan tentu beragam macam dan fungsinya. Semakin besar suatu kegiatan, maka semakin lengkap pula sarana dan prasarana yang akan

mendukung dalam kegiatan agar didapatkan target kerja sesuai dengan yang diinginkan.

Fasilitas juga dapat diartikan sebagai sarana untuk mencapai visi perusahaan dan menjadi factor pendukung dalam hal kelancaran penyelesaian tugas yang dilakukan sesuai dengan target sehingga pekerjaan-pekerjaan dapat dikelolal sesuai keinginan (Cut Ermiati, 2012: 10).

Barry (2012:66) memaparkan beberapa karakteristik yang dimiliki dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki penampilan fisik
- b. Digunakan secara kontinu dalam kegiatan perusahaan
- c. Memiliki waktu pemanfaatan atau penggunaan yang konsisten lebih dari satu tahun atau satu masa pencatatan (akuntansi)
- d. Memberikan keuntungan yang sesuai dengan target

2.3.2. Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja termasuk bagian dari alat yang dipakai tentunya oleh karyawan/pegawai untuk menyelesaikan tugas kantor dengan mudah. Fasilitas kerja yang dimiliki perusahaan tidak akan sama dalam hal jenis dan bentuknya, tergantung pada ukuran bidang usaha perusahaan. Fasilitas kerja terdiri dari beberapa hal sebagai berikut :

1. Fasilitas sarana kantor yang ada di dalamnya untuk menunjang administrasi.
Misalnya : Komputer, printer, AC, kipas, telepon, faximile, kursi, meja, mesin tik, *filling cabinet*, lemari, kertas, televisi, mesin photo copy, OHP, kertas, *In Foccus*, *wireless*, tinta, penghapus, pulpen, pensil serta peralatan tulis lainnya

2. Fasilitas prasarana kantor sebagai pelengkap dan pendukung fasilitas kantor, seperti : tempat ibadah, kamar mandi, fasilitas olahraga, tempat pelatihan dan pendidikan.

Fasilitas kerja yang ada pada sebuah lembaga biasanya terdiri atas :

- a. Mesin dan peralatan
- b. Prasarana
- c. Perlengkapan kantor
- d. Peralatan inventaris
- e. Tanah dan bangunan
- f. Alat transportasi

2.3.3. Manfaat Fasilitas Kerja

Barry (2012:67) menjelaskan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana yang didapatkan oleh karyawan untuk menunjang tugas yang diberikan agar mencapai visi dan target yang telah ditentukan serta tertuang dan diawasi oleh yang memegang kendali. Beberapa manfaat dari peralatan perkantoran antara lain:

1. Pegawai
 - a. Mengurangi perasaan lelah dan bosan saat melakukan pekerjaan ketika harus menyelesaikan tugas yang berulang.
 - b. Untuk mengefisienkan pikiran serta tenaga dalam menuntaskan pekerjaan
 - c. Untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik dan rapi
 - d. Meningkatkan kualitas yang baik sebab diyakini bahwa ketika dikerjakan dengan manual, maka akan memunculkan banyak kesalahan
2. Perusahaan / Kantor

Tersedianya fasilitas kerja adalah bukti pelayanan suatu perusahaan/lembaga/instansi terhadap karyawannya dalam memwadhahi kinerja agar memenuhi kebutuhan mereka. Adanya fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kerja karyawan, juga sangat membantu bagi lembaga karena yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan semakin singkat dan tenaga yang dibutuhkan pun semakin berkurang.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang berhubungan dengan perasaan menyenangkan atau tidaknya bagi para karyawan atau pegawai dalam memandang apa yang mereka kerjakan. Hal ini dapat dilihat dalam sikap pegawai yang positif terhadap apa yang dikerjakan dan segala yang dihadapi di lingkaran kerjanya (Sedarmayanti, 2012:78)

Kepuasan kerja juga penting dalam hal pembuktian diri. Menurut Sedarmayanti (2012: 78), pegawai/karyawan yang tidak mencapai kepuasan emosional akan mengalami tekanan psikis yang besar pada akhirnya. Hal ini akan membuat karyawan sering melamun, kurang semangat dalam bekerja, cepat bosan dan lelah, tidak stabilnya emosi, sering tidak hadir, serta melakukan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukannya. Sebaliknya, pegawai/karyawan yang mendapatkan kepuasan secara emosional, akan memiliki catatan hadir yang lebih baik, aktif dan focus mengerjakan pekerjaan, serta melakukan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan karyawan/pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan datang dan hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhannya. Kombinasi antara kepuasan kerja yang dirasakan saat bekerja dan diluar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang seimbang antara kerja dan balas jasa yang diterima. Pegawai/karyawan yang lebih merasakan kepuasan kerja ini akan merasa puas ketika hasil kerja yang didapatkan dirasa layak dan adil.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tercapainya kepuasan kerja pegawai/karyawan adalah factor yang mendorong tercapainya visi perusahaan.

Terwujudnya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor pendorong dari tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (200::203), beberapa faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan/pegawai adalah:

- a. Balas jasa yang layak dan adil
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Beban pekerjaan
- d. Pelatihan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- e. Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
- f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Mangkunegara (2011:12) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pegawai

Faktor pegawai mencakup kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, dan persepsi

2. Faktor pekerjaan

Faktor pekerjaan melingkupi pada kedudukan (golongan), jenis pekerjaan, kualitas pengawasan, struktur kelembagaan, jaminan keuangan, dan adanya kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Kinicki, dkk (2015:129) menjelaskan bahwa ada lima faktor yang sangat mempengaruhi munculnya kepuasan pada pekerjaan sebagai berikut:

a) Pemenuhan kebutuhan

Model ini berisi poin bahwa kepuasan diukur dari tingkat karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk melengkapi kebutuhan hidupnya

b) Perbedaan

Model ini berisi poin bahwa kepuasan adalah suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang didapatkan individu dari suatu pekerjaan

c) Pencapaian nilai

Gambaran pencapaian nilai berisi poin yang menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan pekerjaan yang memberikan kualitas terhadap nilai kerja personal

d) Keadilan

Pada bagian ini berisikan poin yang menggambarkan bahwa kepuasan adalah fungsi dari seberapa adil masing-masing individu diperlakukan di lingkungan kerja

e) Komponen genetik

Bagian ini dilandaskan pada poin bahwa sebagian kepuasan kerja merupakan gambaran dari factor genetic dan sifat personal. Perbedaan pribadi hanya memiliki arti yang penting dalam hal menjelaskan kepuasan kerja seperti gambaran karakteristik di lingkungan kerja.

Beberapa aspek lain yang begitu berdampak terhadap kerpuasan kerja telah dijabarkan oleh Robbins (2014:121):

a. Kerja yang mengandung mental menarik

Pegawai/karyawan biasanya menyenangi pekerjaan yang dapat membuat mereka merasakan diberi kebebasan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki, penawaran tugas, serta respon yang berhubungan dengan kualitas mereka terhadap apa yang dikerjakan. Misalnya: menargetkan pencapaian yang harus dicapai untuk mendapatkan promosi jabatan.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan/pegawai tentu menginginkan balasan/apresiasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta kemampuan mereka. Misalnya: gaji yang layak dan adil, mendapatkan promosi jabatan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai/karyawan begitu peduli terhadap lingkungan kerja mereka. Hal ini untuk memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan dan untuk mendapatkan kenyamanan pribadi. Misal: suhu ruangan, keramaian, cahaya.

d. Rekan kerja yang mendukung

Di lingkungan kerja, orang yang bekerja akan mendapatkan hal lain yang lebih dari materi. Kebanyakan pegawai berpendapat bahwa mereka melakukan pekerjaan untuk mengisi waktu dan mendapatkan apa yang mereka butuhkan dalam kehidupan social. Misal: rekan kerja yang bersahabat/ramah, perilaku atasan yang baik.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Umumnya, pegawai/karyawan yang memiliki tipe karakter sama dan sebangun (kongruen) dengan pekerjaan yang dilakukannya akan lebih memilih untuk menduduki jabatan/posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bakatnya. Missal: pribadi yang murah senyum dan ramah akan cocok menempati posisi *customer service*.

2.4.3. Manfaat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai pengertian penting, baik untuk perusahaan maupun pegawai, terutama dalam membentuk keadaan yang positif di lingkungan kerja. Berikut ini adalah manfaat dari kepuasan kerja perusahaan dan pegawai:

1. Bagi pegawai

- a. Pegawai akan lebih produktif
- b. Pegawai akan senantiasa memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan/kantor tempat mereka bekerja

- c. Pegawai senantiasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka
 - d. Pegawai akan senantiasa loyal terhadap perusahaan
 - e. Pegawai akan senantiasa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standard waktu yang telah ditentukan sehingga menghemat waktu
2. Bagi perusahaan/kantor
- a. Perusahaan terkadang menarik dan memelihara pegawai perusahaan yang berkualitas
 - b. Perusahaan terkadang membangkitkan semangat kerja dan kedisiplinan pegawai
 - c. Perusahaan terkadang mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan terutama pegawai ahli/professional yang sangat besar peranannya demi kemajuan perusahaan
 - d. Perusahaan terkadang terhindar dari permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh pegawai

2.4.4. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah karakter yang dipunyai oleh personal yang berhubungan dengan jabatan atau pangkat yang diduduki. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai macam pekerjaan.

Kepuasan merupakan sikap yang dimiliki oleh individu sehubungan dengan pangkat atau jabatan pekerjaan mereka. Kepuasan muncul karena berbagai macam dari pekerjaan. Winardi (2015:217) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dinilai

dengan memanfaatkan Indeks Deskriptif Jabatan (*Job Descriptive Index*). Terdapat enam dimensi yang berhubungan kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan
2. Rekan kerja
3. Gaji/upah
4. Promosi
5. Kondisi kerja
6. Pengakuan

2.4.5. Indikator Kepuasan Kerja

Tingkatan kualitas kerja suatu kelompok/lembaga bergantung pada *stakeholder*. Ketika *stakeholder* bekerja dengan baik, maka kinerja kelompok/lembaga juga semakin baik. Pegawai/karyawan yang bekerja dengan baik akan berbanding lurus dengan kepuasan terhadap pekerjaannya. Winardi (2015:217) menjabarkan bahwa terdapat beberapa karakteristik kepuasan kerja karyawan, diantaranya:

1. Pekerjaan yang menarik dan menantang
2. Rekan kerja yang cerdas, ramah, bertanggungjawab, dan ambisius
3. Upah yang tepat waktu dan adil
4. Adanya kesempatan untuk berkembang dalam hal karir
5. Jam kerja yang sesuai, waktu istirahat yang cukup, dan lingkungan kerja yang nyaman

2.5. Kinerja Pegawai

2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tantangan bagi manajemen. Hal ini dikarenakan berhasilnya manajemen bergantung pada baiknya SDM. Perusahaan mencari kinerja bergantung pada kemampuan seseorang, serta dukungan dan motivasi personal. Apabila SDM dalam perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan pun akan berjalan efektif. Inilah yang menunjukkan bahwa kelangsungan perusahaan bergantung pada kinerja pegawai.

Soeprihanto (2011:34) mengemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja karyawan merupakan hasil usaha karyawan tersebut dalam waktu tertentu dengan beberapa kemungkinan, seperti standar, kinerja atau sasaran/target yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2011:67) menjelaskan bahwa kinerja pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan arahan dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja lembaga (*organizational performance*) dan individu (*individual performance*) memiliki kaitan yang saling berkaitan. Tergapainya visi lembaga tidak dapat dipisahkan dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan/lembaga yang diatur/dijalankan oleh beberapa orang yang memiliki peran aktif dalam pencapaian visi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:14), ada tiga factor yang memberikan dampak pada kinerja (*performance*):

- a. Faktor pribadi yang terdiri dari keahlian dan kemampuan, demografi, serta latar belakang
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari kepribadian, sikap, pembelajaran, persepsi, dan motivasi
- c. Faktor lembaga yang terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, struktur, penghargaan, dan *job design*

2.5.2. Dimensi Kinerja Pegawai

Dilakukan tolak ukur kinerja karyawan/pegawai agar kinerja dapat terlihat. Ada beberapa tolak ukur yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui kinerja karyawan/pegawai menurut Soeprihanto (2011:36), diantaranya:

1. Tingkat kemampuan

Tingkat kemampuan merupakan tingkatan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2. Keterampilan dan pengetahuan

Keterampilan dan pengetahuan adalah ilmu yang dipahami oleh karyawan/pegawai dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik dalam mengaplikasikan teori yang diketahui.

3. Kerjasama

Kerjasama adalah menjalankan pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah aturan yang ada dalam lembaga/perusahaan yang telah ditetapkan dan disepakati untuk ditaati.

2.5.3. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang didapatkan oleh masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

Bernandin dan Russel dalam Gomes (2013:135) menjelaskan tolak ukur yang dapat dijadikan patokan dalam menilai kinerja pegawai/karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. *Quantity of work* mempunyai arti bahwa jumlah kerja yang diberlakukan dalam periode yang ditetapkan
- b. *Quality of work* mempunyai arti bahwa kualitas kerja yang diperoleh berdasarkan syarat-syarat disepekati dan sesuai kesiapannya
- c. *Job knowledge* mempunyai arti bahwa luasnya wawasan mengenai pekerjaan serta keterampilannya
- d. *Creativeness* mempunyai arti bahwa keahlian gagasan-gagasan yang dihadirkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* mempunyai arti bahwa kesediaan untuk bekerjasama bersama orang lain atau sesama anggota lembaga.
- f. *Dependability* mempunyai arti bahwa kesadaran agar bisa dipercaya dalam hal kehadiran dan ketuntasan kerja.
- g. *Initiative* mempunyai arti bahwa semangat untuk mengerjakan tugas-tugas yang ada dan menunaikan tanggungjawabnya.
- h. *Personal qualities* mempunyai arti bahwa terkait dengan kepribadian, kepentingan, keramahtamahan, dan nama baik pribadi.

- i. Efektivitas dan efisiensi mempunyai arti bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menggunakan waktu yang efisien.

2.5.4. Peningkatan Kinerja Pegawai

Ada beberapa tahap yang bisa dilakukan oleh atasan untuk peningkatan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:22), diantaranya:

- a. Mengetahui dalam pekerjaan itu ada kekurangan dalam kinerja
- b. Mengetahui dalam pekerjaan itu ada tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang dalam pekerjaan itu mungkin menjadi penyebab yang berhubungan dengan sistem maupun dengan pegawai itu sendiri.
- d. Mengembangkan dalam pekerjaan itu sebuah rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana untuk melakukan tindakan teukur.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut bisa teratasi atau belum.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

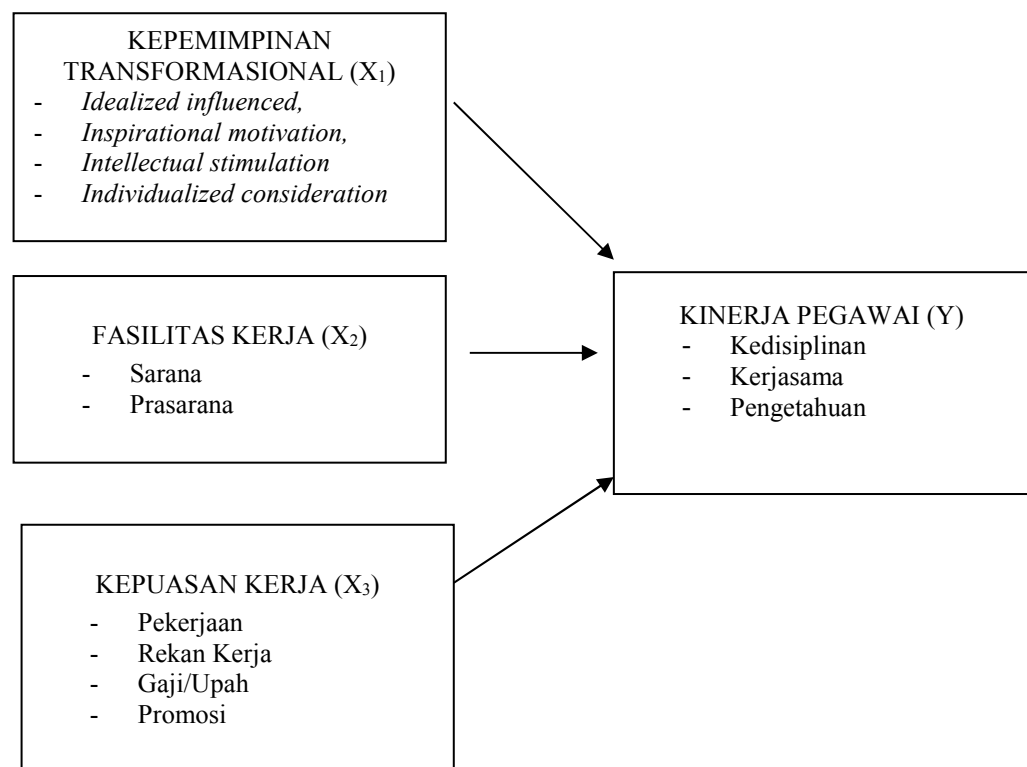
3.1. Kerangka Konseptual

Bass dan Riggio (2011) menyatakan kepemimpinan transformasional tidak lain merupakan pemimpin yang memberi semangat kepada yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas lebih baik dari yang mereka pikirkan dan harapkan, serta memberi wewenang kepada yang dipimpinnya. Selain itu, memenuhi kebutuhan personal dan memberi perhatian terhadap perkembangan individu, serta membantu yang karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi kepemimpinan mereka. Terdapat empat komponen di kepemimpinan transformasional, seperti *idealized influenced*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila fasilitas kantor mampu menambah perasaan senang dan nyaman bagi karyawan, maka semangat kerja akan meningkat, inisiatif dan pola pikir kreatif juga akan muncul pada diri karyawan, sehingga memperlihatkan proses kerja yang meningkat seperti yang telah diharapkan lembaga atau instansinya.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin meningkat capaian kepuasan terhadap kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan berkualitas. Jika perusahaan melakukan system kompensasi dan karir dengan progress yang baik dan adil, maka hubungan yang baik akan terjalin antar rekan kerja, sikap pimpinan yang memotivasi, serta lingkungan kerja yang dirasa aman akan menghadirkan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja di instansi.

Berdasarkan gambaran diatas bisa dipahami bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan dan fasilitas kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesanggupan pegawai/karyawan dalam meraih tingkatan kinerja yang lebih tinggi sangatlah dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja lembaga yang produktif dan efisien. Maka, kerangka konseptual yang dapat digambarkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Bass dan Rigo,(2011) Nawawi (2013), Hasibuan (2012), Diolah (2015)

Gambar 3.1
Kerangka Pikir Penelitian

3.2. Hipotesis

Kuncoro (2013:47) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu penggambaran/penjelasan yang sifatnya sementara mengenai fenomena, perilaku, atau keadaan tertentu yang akan atau telah terjadi. Berlandaskan rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga, kepemimpinan transformasional akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
2. Diduga, fasilitas kerja akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
3. Diduga, kepuasan kerja akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
4. Diduga, kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
5. Diduga, variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian adalah bentuk variable yang dinilai agar dapat diketahui baik tidaknya pengukuran dalam penelitian. Pada penelitian ini, variable yang akan diteliti terdiri atas dua kelompok variable, yaitu variable bebas

(*independent variable*) dan variable terikat (*dependent variable*). arti operasional variable pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent variable*)

- a. Kepemimpinan transformasional (X1) diartikan sebagai pemimpin yang memberi semangat kepada yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas lebih baik dari yang sebelumnya mereka harapkan, serta memberi wewenang kepada yang dipimpinnya. Selain itu, juga memberi perhatian terhadap hal-hal yang menjadi kebutuhan pribadi dan pengembangan individu, serta membantu mereka dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.
- b. Fasilitas kerja (X2) didefinisikan sebagai sarana yang dapat mendukung dalam segala kegiatan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, memiliki lama waktu kegunaan yang relatif tetap/permane, serta menghadirkan kebermanfaatan dimasa yang akan datang.
- c. Kepuasan kerja (X3) diartikan sebagai tolak ukur yang dirasakan pegawai atas hal-hal yang berhubungan dengan keadaan dan pekerjaan di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang menunjang terlaksananya pekerjaan, peraturan lembaga/perusahaan, sikap pimpinan, serta hubungan yang terjalin antara pimpinan dan bawahannya.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Kinerja karyawan (Y) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang kuantitas dan kualitasnya didapatkan oleh karyawan/pegawai melalui tugas diberikan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian dapat diartikan sebagai proses untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang berdasar pada data yang didapatkan. Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi yang kecil maupun besar, namun komponen yang dikaji adalah data dari sampel yang telah didapatkan dari asal populasi tersebut, sehingga akan diperoleh kejadian-kejadian yang relative, hubungan dan distribusi diantara variable.

Survey dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian terkait hubungan atau membuktikan bahwa hipotesis yang telah dimaksudkan dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Waktu selama 3 (tiga) bulan. Masih rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian.

4.3. Batasan Operasional

Batasan operasional merupakan upaya agar menghindari kesimpangsiuran dalam membedah dan menganalisis permasalahan pada penelitian. Penelitian ini tentunya dibatasi hanya pada variabel pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang tentang kinerja pegawai yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan fasilitas kerja.

4.4. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang dipakai dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert merupakan sebuah standar skala pengukuran yang berisikan kategori-kategori konstruk dan peringkat yang telah diukur (Erlina, 2011:50). Penggunaan skala pengukuran interval tersebut diterapkan pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan teknis analisis data yang digunakan adalah berupa teknik analisis regresi linier berganda. Terdapat lima jawaban yang bervariasi kepada responden yang digunakan pada skala 1 hingga 5 yang dapat diamati pada table 3.1 dibawah ini.

Tabel 3.1

Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu/Netral (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Kuncoro (2014 : 178)

4.5. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan unit/himpunan (objek, kejadian, atau orang) yang akan menjadi perhatian pada penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebanyak 50 orang.

Sampel pada penelitian ini ditentukan melalui teknik sensus atau sampling jenuh. Adapun populasi yang dijadikan sampel pada penelitian ini terdiri dari 50 orang pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

4.6. Jenis Data

Peneliti memakai dua jenis data pada saat melaksanakan penelitian ini agar menemukan solusi pemecahan masalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sebuah data yang tentunya didapatkan secara langsung dari responden di lokasi penelitian melalui wawancara langsung dan kuesioner terkait variable yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sebuah data yang tentunya berisikan teori dan informasi yang dipakai guna mendukung penelitian. Peneliti mendapatkan data sekunder dari buku, jurnal, literatur, serta internet.

4.7. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Dalam teknik ini digunakan kuesioner atau angket yang merupakan suatu metode mengumpulkan data dengan cara menyerahkan beberapa pertanyaan yang terukur kepada responden yang telah dipilih menjadi sampel dalam penelitian ini, dengan tujuan memberi jawaban berdasarkan daftar-daftar pertanyaan yang telah diberikan. Kemudian, seluruh jawaban akan diberikan skor dengan skala interval.

2. Studi Dokumentasi

Insturmen ini dilaksanakan dengan menelaah kembali bahan tulisan, serta sumber dan dokumen-dokumen yang memiliki kaitan dengan variabel penelitian ini.

4.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kualitas yang diinginkan dari hasil penelitian ini tentunya adalah hasil yang baik dan bermutu. Hal ini dapat diperoleh jika penelitian yang dilakukan telah memenuhi unsur yang baik pula. Rencana-rencana yang disusun sangat diperlukan, kemudian alat yang digunakan juga dalam kondisi yang baik. Karena, terkadang sebelum dilakukan penelitian, maka alat yang digunakan akan diujikan terlebih dulu menggunakan validitas dan reliabilitas untuk mengukur apakah alat penelitian yang digunakan valid dan reliable.

1. Uji Validitas

Arikunto (2010:219) menyatakan bahwa yang dimaksud validitas merupakan sebuah ukuran yang memeplihatkan sebuah instrumen. Instrumen dikatakan valid ketika dapat menilai hal-hal yang ingin diukur. Selain itu, juga dapat mengungkapkan data-data dari variable yang telah diteliti secara akurat. Penguujian validitas digunakan dengan memakai program SPSS 21.0 dengan tingkat signifikan

5% adalah 0,361. Adapun kriteria dalam mengambil keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka jelas komponen pertanyaan dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka jelas komponen pertanyaan dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi hasil, keterandalan, keterpercayaan. Hasil penilaian pada subjek yang sama, maka akan didapatkan hasil yang juga relative sama. Hal ini berarti adanya konsistensi pengukuran yang baik, serta memiliki variable atau konstruk yang reliable ketika memiliki standar pada *Cronbach Alpha* > 0,70 (Yamin, dkk, 2014:282).

Rendah maupun tingginya hasil yang realibilitas dapat terlihat melalui angka yang dikenal dengan koefisien reliabilita yang memiliki skala antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1 (semakin tinggi koefisisen realibilitas), maka semakin reliable pula ukuran penelitian tersebut.

Uji atas reliabilitas instrumen memakai pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%. Adapun metode uji validitas diterapkan menggunakan program aplikasi SPSS. Jika ditemukan nilai analisis *Cronbach Alpha* > 0,70 (Yamin, dkk, 2014:282), maka pertanyaan tersebut jelas dinyatakan reliabel.

4.9. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dalam sebuah penelitian diartikan sebagai statistik yang dipakai dalam menganalisa untuk menganalisa secara mendalam data-data yang telah

didapatkan tanpa maksud untuk mendapatkan kesimpulan yang mengeneralisir atau berlaku secara umum (Sugiyono,2013:206). Metode ini adalah sebuah metode untuk menganalisis data-data yang mula-mula disusun, lalu dikelompokkan, kemudian dianalisa hingga menunjukkan adanya gambaran jelas mengenai pokok-pokok masalah yang diteliti.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada sebuah penelitian dilaksanakan dengan tujuan untuk menguji atau melihat model yang layak atau pun tidak untuk dipakai dalam penelitian. Syarat-syarat dari persepsi klasik yang harus dipenuhi dari sebuah model regresi linier berganda yang mana sebelum data-data yang ada dianalisis dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud mencapai tujuan dalam hal memahami residual yang diteliti, apakah berdistribusi normal atau sebaliknya. Terdapat dua metode yang digunakan untuk melakukan uji normalitas yang diuraikan sebagai berikut:

a) Analisis Grafik

Hasil normalitas pada data dapat ditinjau pada tersebarnya titik di sumbu diagonal dari P-Plot. Dapat pula dilihat dengan meninjau histogram yang terdapat pada residualnya.

Adapun dasar-dasar pada pengambilan keputusan normalitas adalah ketika data tersebar disekitar garis diagonal dan data tersebut mengikuti grafik histogram

atau garis diagonalnya, maka hal ini menandakan bahwa pola distribusi yang ada adalah normal yang berarti model regresi bisa dikategorikan sesuai dengan asumsi normalitas. Namun, apabila data yang tersebar ternyata tidak mengikuti arah garis diagonal atau jauh dari garis diagonal, maka hal ini menandakan bahwa pola regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Analisis Statistik

Pengujian normalitas yang didasari daripada uji statistik non parametrik *Kolmogorof - Smirnov* (K-S). Umar (2013:181) menjelaskan bahwan ketika didapatkan hasil lebih besar 0,05 ($\alpha=5\%$, tingkat signifikan) pada pengujian *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)*, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian dalam penelitian ini ditujukan agar dapat menguji apakah didalam model regresi linier dapat ditemukan ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variable bebas. Hasil ada atau tidaknya multikolinieritas diantara variabel yang bisa diketahui hanya dengan melihat nilai yang berasal dari *varians inflation factor* (VIF) masing-masing yang terdapat pada variabel *independent* terhadap variabel *dependen*.

Keputusan diambil berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

VIF > 5, maka patut diduga bahwa memiliki persoalan yang multikolinieritas

VIF < 5 maka hasilnya tentu tidak adanya multikolinieritas

Tolerance < 0,1 maka patut diduga memiliki persoalan multikolinieritas

Tolerance > 0,1 maka hasilnya tidak ada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ditemukan ketidakcocokan *variance* dari sebuah residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Terdapat beberapa metode yang dapat dipakai dalam menemukan gejala-gejala heteroskedastisitas sebagai berikut:

a) Analisis Grafik

Gejala Heteroskedastisitas hanya dapat ditinjau langsung menggunakan alat grafik *Scatterplot*. Ketika pola penyebaran tidak terbentuk dari titik-titik, maka model regresi dapat dikatakan tidak berindikasi heteroskedastisitas.

b) Analisis Statistik

Dalam sebuah penelitian gejala heteroskedastisitas pun tentunya bisa terdeteksi melalui uji Glesjer.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh antara variable *dependent* (kinerja pegawai) dan variable *independent* (kepuasan kerja, fasilitas kerja, dan kepemimpinan transformasional) dengan menggunakan *multiple regression analysis* (regresi linier berganda). Peneliti terbantu dengan adanya aplikasi *software SPSS* versi 21,0 agar mendapatkan hasil yang terarah. Perhitungan persamaan yang berasal dari regresi berganda dapat dilihat pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Parameter

X_1 = Kepemimpinan transformasional

X_2 = Fasilitas Kerja

X_3 = Kepuasan Kerja

e = *Standard error*

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan Uji t (Uji Parsial). Pengujian ini bertujuan untuk menilai secara parsial apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y). Adapun bentuk uji adalah sebagai berikut:

- H_0 : $b_1 = 0$ (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).
- H_1 : $b_1 \neq 0$ (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini diperbandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dasar penentuan keputusan tentunya didasari pada penilaian berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) ini memiliki fungsi untuk mengetahui signifikansi sebuah variabel. Koefisien determinasi dapat menilai besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) itu hanya berkisar pada kisaran angka 0 (nol) hingga 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nantinya nilai determinasi (R^2) semakin mendekati nol (semakin kecil), maka tentunya bisa dipastikan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* pun semakin kecil. Hal ini menandakan bahwa model yang dipakai tidaklah kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dalam penelitian ini, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dinyatakan bahwa nilai pengaruh variabel *independent* tersebut besar terhadap variabel *dependent*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan mampu dan semakin kuat dalam menggambarkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Gambaran Kabupaten Pinrang

Tercatat dalam sejarah bahwa pada saat pemerintahan La Paleteang, Raja IV di Kerajaan Sawitto, terjadi perang yang hebat antara kerajaan Sawitto dan Gowa. Kerajaan Gowa yang saat itu menjadi kerajaan besar berusaha untuk mengambil alih wilayah Sawitto yang memiliki potensi dan kondisi yang dapat mendukung mewujudkan ambisi dan harapan Kerajaan Gowa. Berbagai usaha Kerajaan Gowa telah ditempuh untuk menguasai Kerajaan Sawitto. Hal inilah yang memicu peperangan besar antara kerajaan Sawitto dan Kerajaan Gowa pada tahun 1540.

Dengan berani, prajurit-prajurit Sawitto memberikan perlawanan tanpa takut mati untuk membela dan mempertahankan Bumi Lasinrang ini. Meski dengan perlawanan yang mati-matian, namun kekalahan Kerajaan Sawitto tetap terjadi yang menyebabkan Raja La Paleteang dan istrinya diboyong ke Gowa sebagai tanda bahwa Kerajaan Gowa telah menang atas Kerajaan Sawitto. Rakyat Sawitto bersedih atas kepergian raja dan istrinya yang kepemimpinannya dikenal bijaksana dan arif. Upaya-upaya telah dilakukan untuk membebaskan sang raja bersama ratu salah satu upaya yang ditempuh yaitu mengirim dua pemuda pemberani yang dikenal dengan julukan Tobarani, yaitu Tolenga dan To Kipa. Kemudian, kedua Tobarani pun berangkat dan berhasil membawa pulang raja La Paleteang dan istrinya. Di

sepanjang jalan, Raja dan Permaisuri disambut dengan sukacita. Rakyat merasa gembira. Namun, dibalik kegembiraan tersebut, rakyat juga merasa terharu karena melihat kondisi sang Raja yang telah banyak berubah sembari berkata "*PINRA KANA NI TAPPA NA DATUE POLE RI GOWA*". Kalimat tersebut memiliki arti bahwa wajah Raja telah mengalami perubahan setelah kembali dari Gowa. Kalimat inilah yang tersebar dimasyarakat yang berasal dari mereka yang menemani sang Raja. Raja kemudian bertitah kepada pengantarnya (saat istirahat sebelum melanjutkan perjalanan ke istana) untuk menyebut tempat tersebut dengan nama PINRA. Hal inilah yang menjadi asal mula daerah Kabupaten Pinrang.

Kabupaten Pinrang merupakan salah satu kabupaten di Propinsi Sulawesi Selatan yang ibukotanya terletak 185 km disebelah utara ibukota Propinsi Sulawesi Selatan. Juga terletak pada posisi 4°10'30" hingga 30°19' 13" lintang selatan dan 119°26'44" hingga 119°47'20" bujur timur. Kabupaten Pinrang, secara administrative, mempunyai 12 kecamatan, 39 kelurahan, dan 65 desa.

Kabupaten Pinrang memiliki luas wilayah yang mencapai 1.961,77 km dengan batasan wilayah yang meliputi Kabupaten Tana Toraja di sisi utara, Kabupaten Enrekang dan Sidrap di sisi timur, dan Kota Pare-pare di sisi selatan.

Pada umumnya, kondisi topografi Kabupaten Pinrang adalah berbukit dengan ketinggian bukit diatas permukaan laut mencapai 100 hingga 2000 meter. Iklim di daerah ini adalah iklim tropis dengan suhu udara rata-rata 28°. Adapun curah hujan mencapai 174,93 mm/bulan. Terdata pada tahun 2003 bahwa kepadatan penduduk pada tahun tersebut adalah 322,429 jiwa yang terdiri atas 48,13% (155,192) jiwa

laki-laki dan 51,87% (167.237) jiwa perempuan dengan perkilometranya kepadatan penduduk mencapai 164,36 jiwa.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pinrang No. 7 dan 8 yang telah dikeluarkan pada tahun 2012 tentang perluasan/pemekaran desa/kelurahan, maka tercatat bahwa telah mengalami pemekaran wilayah yang awalnya 40 desa/kelurahan menjadi 82 desa/kelurahan di Kabupaten Pinrang hingga tahun 2016. Hal inilah yang mendasari secara administrasi Kabupaten Pinrang saat itu terdiri dari 8 kecamatan, 82 kelurahan/desa, dan 361 satuan lingkungan setempat (SLS) yang terbagi lagi dalam 104 lingkungan dan 257 dusun.

Melihat dari perwakilan legislative, Kabupaten Pinrang memiliki 25 anggota dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) yang terdiri atas 4 orang dari PAN (Partai Amanat Nasional) , 3 dari partai democrat, dan lainnya berasal dari partai-partai yang berbeda. Jika dikelompokkan menurut jenis gender, maka gender yang terbanyak adalah laki-laki, yaitu 21 orang dan minoritasnya adalah perempuan dengan 4 orang.

B. Gambaran Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Pembentukan Lembaga dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Pinrang sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Daerah Nomor 41 yang diterbitkan tahun 2007 terkait Lembaga Perangkat Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2017, maka Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebagai salah satu Lembaga

Perangkat Daerah dan lembaga teknis daerah mengatur Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Lembaga.

Visi sebagaimana diketahui adalah pernyataan impian atau cita-cita yang telah ditargetkan untuk dicapai dikemudian waktu. Hal yang ingin diraih tersebut kemudian dirunut dengan harapan bahwa diakhir waktu yang telah disepakati, dapat dinilai pencapaiannya melalui upaya-upaya yang telah dirancang yang tentunya dilaksanakan berdasar pada tujuan untuk memperbaiki tingkat hidup yang dikenal dengan *level of living* masyarakat. Perubahan pandangan pembangunan yang terlihat akan lebih banyak menarik perhatian dalam hal pemecahan masalah yang ada, seperti kebodohan, kemiskinan, rasa tidak terlindungi, ketidakadilan, dipinggirkan dan rasa terpinggirkan, dikucilkan dan rasa terkucil, serta ketidakadilan lingkungan, baik terhadap tata ruang, pemukiman, maupun sumber daya alam.

Pembangunan pada urusan Perpustakaan dan Kearsipan dalam rangka mewujudkan visi Pembangunan Kabupaten Pinrang yang direncanakan dicapai selama masa lima tahun mendatang (2016-2021), yaitu: “Menjadikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebagai sumber formasi dan pengetahuan yang handal dan modern serta berperan aktif dalam menunjang terwujudnya Pinrang yang Profesional, Produktif Dan Proaktif 2020 sebagai sentra kota pendidikan di Sulawesi Selatan”

Visi SKPD Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang mengandung makna yang diejelaskan sebagaimana berikut ini:

1. Sumber Informasi tentunya menerapkan peningkatan kualitas pelayanan perpustakaan dan kearsipan, peningkatan sistem informasi pengolahan data

perpustakaan dan kearsipan dan Peningkatan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana perpustakaan dan kearsipan.

2. Pengetahuan yang handal dan Modern merupakan peningkatan kualitas sumberdaya manusia pengelola perpustakaan dan kearsipan, peningkatan budaya baca masyarakat dan penyediaan/ penyimpanan dokumen kearsipan yang lengkap

Misi diketahui merupakan pernyataan mengenai hal-hal apa saja yang perlu untuk dikerjakan dalam rangka menggapai visi. Misi juga dapat mengarahkan dan memandu, sekaligus memberi batas pada proses menggapai tujuan. Berdasar pada fakta mandat yang telah diamanahkan ke Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang yang termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 2 yang diterbitkan pada tahun 2016 dan selaras dengan fungsi dan tugas yang ditentukan, maka dari itu guna menggapai Visi Pemerintah Kabupaten maka ditentukan apa saja misi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang tahun 2016 – 2021, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan perpustakaan dan kearsipan
2. Meningkatkan sistem informasi pengolahan data perpustakaan dan kearsipan
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari sarana serta prasarana perpustakaan dan kearsipan
4. Meningkatkan tentunya kualitas sumberdaya manusia pengelola perpustakaan dan kearsipan
5. Mengembangkan budaya baca masyarakat.
6. Menyediakan dan menyimpan dokumen kearsipan yang lengkap.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab Pemerintah Daerah pada Urusan Wajib non pelayanan dasar. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dinahkodai oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui tentunya Sekretaris Daerah.

Dalam penyelenggaraan kewenangan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, terdapat urusan yang akan dilaksanakan daerah untuk kegiatan yang bersifat meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan bahwa pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 terbitan tahun 2007 terkait Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, telah ditetapkan tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Kabupaten Pinrang.

Tugas dan fungsi serta struktur lembaga Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memiliki Tugas Pokok dan Fungsi: Badan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Pinrang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengelolaan perpustakaan dan arsip daerah. Agar dapat menjalankan tugas utama tersebut, maka Badan Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Pinrang melaksanakan fungsi antara lain :

1. Merumuskan urusan kebijakan dan pelaksanaan pelayanan penunjang di semua bidang perpustakaan dan kearsipan.
2. Mengelola dan tentunya memfasilitasi kewenangan di semua bidang perpustakaan dan kearsipan.

3. Membina pelaksanaan daripada poin tugas di bidang perpustakaan dan kearsipan Daerah.
4. Melaksanakan perihal ketatausahaan di semua bidang perpustakaan dan kearsipan.
5. Pelaksanaan tugas lainnya yang diamanahkan oleh Bupati sesuai ranah atau lingkup tugas dan fungsinya.

Dimana Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang merupakan salah satu Lembaga Teknis di Pemerintah Kabupaten Pinrang dengan status eselon

II. Struktur lembaga Dinas Perpustakaan dan Kearsipan adalah:

1. Kepala Dinas, setingkat eselon II.b
2. Sekretaris, setingkat eselon III.a
 - Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Sub Bagian Perencanaan, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Sub Bagian Keuangan, setingkat eselon IV.a
3. Kepala Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Arsip, setingkat eselon III.b
 - Kepala Seksi Pelayanan Perpustakaan, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Sekai Pengembangan dan Peningkatan Minat Baca, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Seksi Pelayanan Arsip setingkat eselon IV.a
4. Kepala Bidang Perpustakaan, setingkat eselon III.b
 - Kepala Seksi Pengolahan Bahan Pustaka dan Informasi, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Seksi Pembinaan Perpustakaan, setingkat eselon IV.a

- Kepala Seksi Pengembangan Dan Pelestarian Bahan Pustaka setingkat eselon IV.a
5. Kepala Bidang Kearsipan , setingkat eselon III.b
- Kepala Seksi Pengelolaan Arsip , setingkat eselon IV.a
 - Kepala Seksi Pelestarian Arsip, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Seksi Pembinaan Kearsipan setingkat eselon IV.a
6. Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan, setingkat eselon III.b
- Kepala Seksi Pembinaan Perpustakaan dan Arsip, setingkat eselon IV.a
 - Kepala Seksi Pengawasan Kearsipan, setingkat eselon IV.a

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok: melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam urusan perpustakaan dan kearsipan yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas perbantuan yang diberikan Pemerintah.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas maka kepala atau pimpinan dinas mempunyai fungsi:

- a. Menyusun semua rencana dan program kerja Dinas;
- b. Mengkoordinasikan semua penyusunan rencana dan program kerja Dinas;
- c. Merumuskan semua kebijakan umum Dinas serta menyelenggarakan administrasi berdasarkan kewenangan;
- d. Mendistribusikan semua tugas kepada bawahan;
- e. Menilai semua prestasi kerja bawahan;
- f. Menyediakan semua dukungan kerjasama antar Kabupaten/Kota;
- g. Melakukan semua pengendalian terhadap pelayanan umum;

- h. Membina semua bawahan dalam pencapaian program Dinas;
- i. Mengevaluasi semua pelaksanaan kegiatan pada tahun berjalan;
- j. Melaksanakan semua pembinaan umum dan pembinaan teknis;
- k. Melaksanakan semua sistem pengendalian intern;
- l. Melaksanakan semua tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
Pelaporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2018
- m. Melaporkan semua hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok : merencanakan operasional, memberi tugas, member petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan penyusunan program, pengelolaan urusan umum dan kepegawaian, keuangan, barang dan perlengkapannya.

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas seorang Sekretaris di Daerah (Sekda) mempunyai fungsi :

- 1. Menyusun semua dari rencana dan program kerja kesekretariatan;
- 2. Mengkoordinasikan semua dari rencana kegiatan Dinas dalam menyusun program kerja;
- 3. Mengkoordinasikan semua dari Kepala Sub Bagian;
- 4. Membimbing dan memberikan petunjuk dari kepada Kepala Sub Bagian dan bawahan;
- 5. Menilai semua dari prestasi kerja bawahan;

6. Melaksanakan koordinasi dengan semua dari Kepala Bidang dan Kepala Sub Bagian;
7. Melaksanakan dan melakukan pengawasan dari kegiatan pengelolaan urusan umum dan kepegawaian, penyusunan program, dan keuangan Dinas;
8. Merangkum semua dari laporan Sekretariat dan Bidang berkaitan dengan keuangan, kepegawaian dan umum;
9. Menyusun semua dari langkah penyempurnaan kegiatan;
10. Melaksanakan semua dari sistem pengendalian intern;
11. Melaksanakan semua dari tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh;
12. Melaporkan semua dari hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

Sekretaris membawai :

- Kepala Sub atau Bagian Umum dan Kepegawaian
- Kepala Sub atau Bagian Perencanaan, pelaporan dan evaluasi
- Kepala Sub atau Bagian Keuangan

3. Kepala Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Arsip

Kepala Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Arsip memiliki tugas utama yaitu merencanakan, operasional, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas Dinas khususnya Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Arsip.

Dalam pelaksanaan tugas utama sebagaimana dimaksud diatas Kepala Bidang Pelayanan Perpustakaan dan Arsip memiliki fungsi :

1. Menyusun seluruh rencana dan program kerja Bidang;
2. Mengkoordinasikan seluruh program kerja masing-masing Sub Bidang ;

3. Mengkoordinasikan seluruh para Kepala Sub Bidang;
4. Menilai seluruh prestasi kerja bawahan;
5. Melaksanakan seluruh layanan jasa perpustakaan dan informasi layanan kerjasama perpustakaan dan otomasi, layanan bibliografi dan literature;
6. Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi layanan bahan arsip
7. Melaksanakan seluruh upaya peningkatan minat dan budaya baca melalui promosi perpustakaan, penyuluhan dan bimbingan tentang pemanfaatan dan penggunaan perpustakaan dokumentasi dan informasi;
8. Memasyarakatkan dan meningkatkan seluruh minat baca masyarakat melalui kerjasama antar instansi/lembaga terkait;
9. Melaksanakan silang layan perpustakaan;
10. Melaksanakan seluruh Pelayanan Bahan Pustaka;
11. Melaksanakan seluruh evaluasi pelaksanaan pemeliharaan, perawatan, pengawetan, perbaikan, penjilidan, reproduksi bahan arsip;
12. Melaksanakan seluruh pengolahan dan pelaporan statistik pelayanan bahan arsip;
13. Melaksanakan seluruh sistem pengendalian intern;
14. Melaksanakan seluruh tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
15. Melaporkan seluruh hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

Bidang membawahi :

- Kepala Seksi Pelayanan Perpustakaan
- Kepala Seksi Pengembangan dan Peningkatan Minat Baca
- Kepala Seksi Pelayanan Arsip
-

4. Kepala Bidang Perpustakaan

Kepala Bidang Perpustakaan memiliki tugas utama untuk merencanakan, operasional, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas Dinas khususnya Bidang Perpustakaan.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut sebagaimana disebutkan diatas Kepala Bidang Perpustakaan memiliki fungsi :

1. Menyusun seluruh rencana dan program kerja Bidang;
2. Mengkoordinasikan seluruh program kerja masing-masing Seksi ;
3. Mengkoordinasikan seluruh para Kepala Seksi;
4. Menilai seluruh prestasi kerja bawahan;
5. Melaksanakan seluruh kerjasama dengan instansi terkait atas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1990 tentang Serah Simpan Karya Cetak dan Karya rekam serta pedoman dan peraturan lainnya;
6. Melaksanakan seluruh pengembangan, pembinaan perpustakaan dan pengolahan bahan pustaka;
7. Melaksanakan seluruh inventarisasi, pengolahan karya cetak dan karya rekam serta melestarikan terbitan daerah untuk dimanfaatkan oleh masyarakat;
8. Melaksanakan seluruh penyusunan dan penataan koleksi deposit, bibliografi daerah, karya cetak dan karya rekam, indeks artikel majalah, serta literatur lainnya;
9. Melaksanakan seluruh sistem pengendalian intern;
10. Melaksanakan seluruh tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
11. Melaporkan seluruh hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

Bidang membawahi :

- Kepala Seksi Pengolahan Bahan Pustaka dan Informasi
- Kepala Seksi Pembinaan Perpustakaan
- Kepala Seksi Pengembangan dan Pelestarian Bahan Pustaka

5. Kepala Bidang Kearsipan

Kepala Bidang Kearsipan memiliki tugas utama yaitu merencanakan, operasional, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas Dinas khususnya Bidang Kearsipan.

Dalam pelaksanaan tugasnya sebagaimana dimaksud diatas Kepala Bidang Kearsipan memiliki beberapa fungsi :

1. Menyusun seluruh rencana dan program kerja Bidang;
2. Mengkoordinasikan seluruh program kerja masing-masing Seksi ;
3. Mngkoordinasikan seluruh para Kepala Seksi;
4. Menilai seluruh prestasi kerja bawahan;
5. Menyelenggarakan seluruh pelaksanaan program penilaian, penyusutan arsip in aktif;
6. Meyelenggarakan telaahan seluruh persetujuan jadwal retensi dan pemusnahan arsip;
7. Menyelenggarakan seluruh pengelolaan arsip in aktif dan statis;
8. Menyelenggarakan seluruh penyusunan dan pengelolaan daftar Pertelaan dan daftar inventaris arsip;
9. Menyelenggarakan seluruh pelaksanaan program pemeliharaan dan perawatan arsip dinamis dan statis;

10. Menyelenggarakan seluruh pelaksanaan layanan dan publikasi arsip;
11. Menyelenggarakan seluruh alih media arsip;
12. Melaksanakan seluruh sistem pengendalian intern;
13. Melaksanakan seluruh tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
14. Melaporkan seluruh hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

Bidang membawahi :

- Kepala Seksi Pengelolaan Arsip
- Kepala Seksi Pelestarian Arsip
- Kepala Seksi Pembinaan Kearsipan

6. Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan

Kepala bidang ini memiliki tugas pokok diantaranya merencanakan, operasional, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas Dinas khususnya Bidang Pembinaan dan Pengawasan.

Dalam pelaksanaan tugasnya diatas Kepala Bidang Pembinaan dan Pengawasan memiliki beberapa fungsi :

1. Menyusun seluruh rencana dan program kerja Bidang;
2. Mengkoordinasikan seluruh program kerja masing-masing Seksi ;
3. Mengkoordinasikan seluruh para Kepala Seksi;
4. Menilai seluruh prestasi kerja bawahan;
5. Melaksanakan seluruh kebijakan di bidang pendidikan dan pelatihan, penelitian serta pembinaan dan pengembangan semua jenis perpustakaan dan arsip;

6. Melaksanakan seluruh kerjasama antara instansi dan lembaga terkait dalam rangka pembinaan perpustakaan;
7. Menyelenggarakan seluruh pembinaan dan pengawasan kearsipan dilingkungan pemerintah kabupaten,kota, instansi vertikal, swasta dan perorangan;
8. Menyelenggarakan seluruh kajian dan pengembangan sumber daya kearsipan;
9. Menyelenggarakan seluruh kajian produk hukum kearsipan;
10. Menyelenggarakan seluruh telaahan arsip tertentu yang bersifat terbuka atau tertutup;
11. Melaksanakan seluruh pemyarakatan jabatan fungsional pustakawan dan arsiparis, penilaian angka kredit dan akreditasi jabatan fungsional pustakawan dan arsiparis;
12. Melaksanakan seluruh sistem pengendalian intern;
13. Melaksanakan seluruh tugas kedinasan lainnya yang ditugaskan oleh atasan; dan
14. Melaporkan seluruh hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

Bidang membawahi :

- Kepala Seksi Pembinaan Perpustakaan dan Arsip,
- Kepala Seksi Pengawasan Kearsipan

5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasar dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 50 responden pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sesuai dengan yang telah diuraikan pada metode penelitian, maka ditemukan karakteristik umum yang mencakup 50 responden adalah laki-laki (58,0%) dan selebihnya adalah perempuan yaitu 21 orang (42,0%).

Lebih jelasnya, perbedaan mengenai jumlah responden yang didasari pada jenis kelamin, dapat diamati pada table dibawah ini:

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	29	58,0
2.	Perempuan	21	42,0
	Total	50	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Berikut akan diperlihatkan sebaran responden berdasarkan kelompok usia/umur pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	5	10,0
2.	35 – 40	9	18,0
3.	41 – 45	11	22,0
4.	46 – 50	18	36,0
5.	> 50	7	14,0
	Total	50	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari table diatas, maka dapat dilihat bahwa kelompok usia terbanyak berada pada usia antara 46-50 tahun dengan jumlah responden yaitu 18 orang (36,0%). Adapun kelompok usia yang paling sedikit persentase/jumlahnya adalah usia dibawah 35 tahun yang berjumlah 5 orang (10,0%). Usia termuda responden adalah 24 tahun, sedangkan yang tertua berusia 55 tahun. Adapun sebaran responden menurut masa kerja, dapat diamati pada table dibawah ini:

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	6	12,0
2.	10 – 15	9	18,0
3.	16 – 20	21	42,0
4.	21 – 25	14	28,0
	Total	50	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Jika diamati dari lama kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, maka masa kerja pegawai terlama adalah 25 tahun. Sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah kurang dari 10 tahun. Jika diamati penyebaran responden berdasarkan pada masa kerja, maka terlihat bahwa yang paling banyak usia kerjanya adalah 21 orang (42,0%) yang berada antara 16 hingga 20 tahun. Masa kerja yang paling sedikit jumlahnya adalah 6 orang (12,0%) yang berada kurang dari 10 tahun.

Berdasar pada data penyebaran frekuensi yang telah dicantumkan dan dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan mengenai profil responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasar pada data yang telah dikumpulkan di lapangan yang merupakan jawaban yang didapatkan dari responden, maka ditemukan data mengenai variable penelitian yang terdiri dari variable bebas (fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional) dan variable terikat (kinerja pegawai).

1. Kepemimpinan transformasional (X₁)

Gambaran pendistribusian frekuensi kepemimpinan transformasional disajikan pada tabel :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan transformasional

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai merasa nyaman di sekitar pemimpinnya	0	0	0	0	30	60,0	12	24,0	8	16,0
2.	Pegawai merasa bangga dikaitkan dengan pemimpin	0	0	0	0	3	6,0	25	50,0	22	44,0
3.	Pemimpin memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa pegawai lakukan	0	0	0	0	19	38,0	16	32,0	15	30,0
4.	Pemimpin membantu pegawai untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah tanyakan kepada diri pegawai sendiri Sebelumnya	0	0	0	0	11	22,0	22	44,0	17	34,0
5.	Pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan pegawai	0	0	0	0	5	10,0	31	62,0	14	28,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan data Tabel 5.4, Pegawai merasa nyaman di sekitar pemimpinnya dimana 16,0% responden yang menyatakan pilihan sangat setuju, 24,0% responden yang menyatakan pilihan setuju, kemudian 60,0% responden menjawab pada pilihan ragu-ragu, serta 0% menyatakan pilihan bahwa mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada perihal empiris kedua berupa pegawai merasa bangga dikaitkan dengan pemimpin, dimana 44,0% responden yang menyatakan sangat setuju, 50,0%

responden menyatakan setuju, kemudian 6,0% responden yang memilih menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada perihal empiris ketiga Pemimpin memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa pegawai lakukan, dimana 30,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 44,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 22,5% responden memilih menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada perihal empiris keempat yaitu Pemimpin membantu pegawai untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah tanyakan kepada diri pegawai sendiri sebelumnya, dimana 34,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 44,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 22,0% responden mereka menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada perihal empiris kelima berupa pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan pegawai, dimana 28,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 62,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 10,0% responden mereka menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Fasilitas kerja (X₂)

Gambaran dari pendistribusian frekuensi fasilitas kerja bisa diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel fasilitas kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Unit komputer yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0	0	0	8	16,0	29	58,0	13	26,0
2.	Jumlah dari printer yang tersedia mempercepat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya	0	0	0	0	15	30,0	18	36,0	17	34,0
3.	Jumlah dari filling cabinet yang tersedia juga cukup untuk menyimpan semua berkas	0	0	0	0	8	16,0	27	54,0	15	30,0
4.	Peralatan berupa alat tulis tersedia dengan lengkap dan sesuai dengan kebutuhan pegawai	0	0	0	0	12	24,0	29	58,0	9	18,0
5.	Tersedia juga tempat ibadah yang sesuai dengan semua kebutuhan pegawai	0	0	0	0	3	6,0	26	52,0	21	42,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan dari Tabel 5.5, unsur poin empiris pertama membahas unit komputer yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai, dimana 26,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 58,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 16,0% responden mereka menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris kedua membahas jumlah printer yang tersedia mempercepat pegawai melaksanakan pekerjaannya, dimana 34,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 36,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 30,0% dari responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris ketiga jumlah filling cabinet yang tersedia cukup untuk menyimpan berkas dimana 30,0% dari responden mereka menyatakan sangat setuju, 54,0% dari responden menyatakan setuju, kemudian 16,0% responden menjawab menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris keempat berupa peralatan tulis tersedia dengan lengkap dan sesuai kebutuhan pegawai, dimana 18,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 58,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 24,0% dari responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris kelima tersedia tempat ibadah yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dimana 42,0% responden menyatakan sangat setuju, 52,0% responden menyatakan setuju, kemudian 6,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan kerja (X₃)

Gambaran dari distribusi frekuensi kepuasan kerja ditemukan dan diurai pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak monoton	0	0	0	0	14	28,0	23	46,0	13	26,0
2.	Pegawai memiliki rekan kerja yang ramah	0	0	0	0	7	14,0	33	66,0	10	20,0
3.	Besarnya gaji yang pegawai terima berdasarkan azas	0	0	0	0	12	24,0	23	46,0	15	30,0

	keadilan										
4.	Kenaikan pangkat sesuai dengan kinerja	0	0	0	0	5	10,0	31	62,0	14	28,0
5.	Ada pujian yang diberikan atas prestasi kerja	0	0	0	0	4	8,0	30	60,0	16	32,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan poin Tabel 5.6., unsur item empiris pertama pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak monoton, dimana 26,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 46,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 28,0% responden juga menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris kedua pegawai memiliki rekan kerja yang ramah, dimana 20,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 66,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 14,0% responden menjawab dengan jawaban ragu-ragu, serta 0% menyatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris ketiga besarnya gaji yang pegawai terima berdasarkan azas keadilan, dimana 30,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 46,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 24,0% responden mereka menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris keempat berupa kenaikan pangkat sesuai dengan kinerja, dimana 28,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 62,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 10,0% responden juga menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris kelima ada pujian yang diberikan atas prestasi kerja, dimana 32,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 60,0% dari responden menyatakan setuju, kemudian 60,0% responden mereka menjawab ragu-ragu, serta 0,0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item pada variabel kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok	0	0	0	0	8	16,0	60	60,0	24	24,0
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	9	18,0	50	50,0	32	32,0
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	18	36,0	14	14,0	50	50,0
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	0	0	32	32,0	26	26,0	42	42,0
5.	Pegawai juga mengetahui secara teknis tentang tata cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	12	12,0	52	52,0	36	36,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan data Tabel 5.7, unsur poin empiris pertama berupa pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok, dimana 24,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 60,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian

16,0% dari responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan dimana 32,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 50,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 18,0% responden mereka menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 50,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 14,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 36,0% responden juga menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 42,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 26,0% responden lainnya menyatakan setuju, kemudian 32,0% responden juga menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada poin empiris kelima berupa pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 36,0% responden mereka menyatakan sangat setuju, 52,0% dari responden menyatakan setuju, kemudian 12,0% responden juga menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,436	0,279	Valid
	2	0,466	0,279	Valid
	3	0,507	0,279	Valid
	4	0,582	0,279	Valid
	5	0,413	0,279	Valid
Variabel kepemimpinan transformasional (X ₁)	1	0,547	0,279	Valid
	2	0,502	0,279	Valid
	3	0,435	0,279	Valid
	4	0,518	0,279	Valid
	5	0,494	0,279	Valid
Variabel fasilitas kerja (X ₂)	1	0,409	0,279	Valid
	2	0,519	0,279	Valid
	3	0,455	0,279	Valid
	4	0,470	0,279	Valid
	5	0,576	0,279	Valid
Variabel kepuasan kerja (X ₃)	1	0,570	0,279	Valid
	2	0,471	0,279	Valid
	3	0,577	0,279	Valid
	4	0,450	0,279	Valid
	5	0,467	0,279	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

Uji validitas dilaksanakan tentunya dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang diterapkan yaitu Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 21. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. dimana menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total

item merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung yang mana lebih besar dari r kritis, maka oleh karena itu instrumen dinyatakan valid.

Dari uji validitas yang telah dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka ditemukan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat yang menunjukkan sah atau valid, dengan hasil nilai Corrected Item Total Correlation positif berada di atas angka 0,279.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan memakai internal consistency dilakukan dengan cara melakukan pengujian instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas melalui pendekatan ini merupakan konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dari suatu instrumen untuk menganalisis variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dimana dari hasil pengolahan data yang ada, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,719	Reliabel
Kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,737	Reliabel
Fasilitas kerja (X ₂)	0,725	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,738	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas ditemukan bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima tentunya dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Zeithaml

Berry). Hasil dari pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel data di atas menunjukkan hasil yang lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran data tersebut dapat diandalkan.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaan yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Fasilitas kerja

X₃ = Kepuasan kerja

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan memakai alat bantu program analisa data SPSS ver. 21 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang mana meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil perhitungan regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.810	1.645		-1.100	.277		
	X1	.538	.075	.581	7.134	.000	.525	1.905
	X2	.310	.101	.242	3.075	.004	.561	1.781
	X3	.258	.105	.221	2.448	.018	.426	2.349

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil cetak data SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka dari itu persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -1,810 + 0,538X_1 + 0,310X_2 + 0,258X_3$$

Persamaan regresi linear berganda yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas ditemukan nilai konstanta sebesar -1,810 yang mana memiliki pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang mempunyai komposisi nilai sebesar -1,810.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,538 berarti terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 0,538 sehingga jika skor kepemimpinan transformasional peningkatan 1 poin maka akan diikuti juga dengan kenaikan pada skor kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 0,538 poin.

3. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja (X_2) yaitu sebesar 0,310 berarti terdapat pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 0,310 jika skor fasilitas kerja meningkatkan 1 poin maka akan diikuti dengan peningkatan skor kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 0,310 poin.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,258 berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 0,258 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 0,258 poin.
5. Hasil uji lanjut menunjukkan kepemimpinan transformasional, dan fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang tidak nyata terhadap pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah itu menggunakan berupa alat bantu program analisa data SPSS ver. 21 dimana nilai VIF dari setiap variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai

dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil uji multikolinearitas

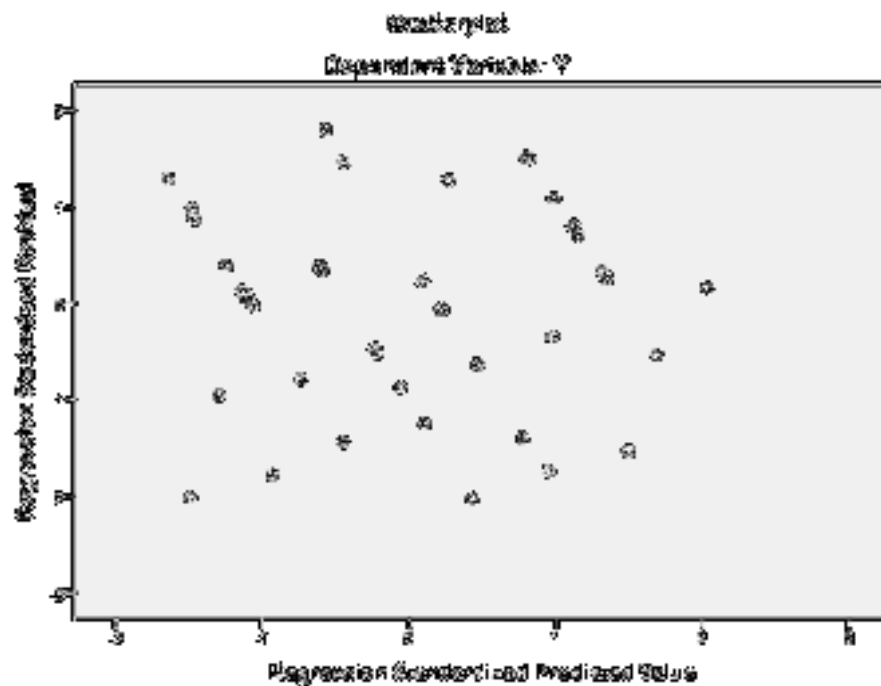
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.810	1.645		-1.100	.277		
	X1	.538	.075	.581	7.134	.000	.525	1.905
	X2	.310	.101	.242	3.075	.004	.561	1.781
	X3	.258	.105	.221	2.448	.018	.426	2.349

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas yang dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu juga memiliki varians yang sama atukah tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan memiliki heterokedastisitas jika dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 21 tidak menggambarkan sebuah pola yang sama dan juga membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat pula dilihat dari analisis pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,809 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.829	.70925	1.809

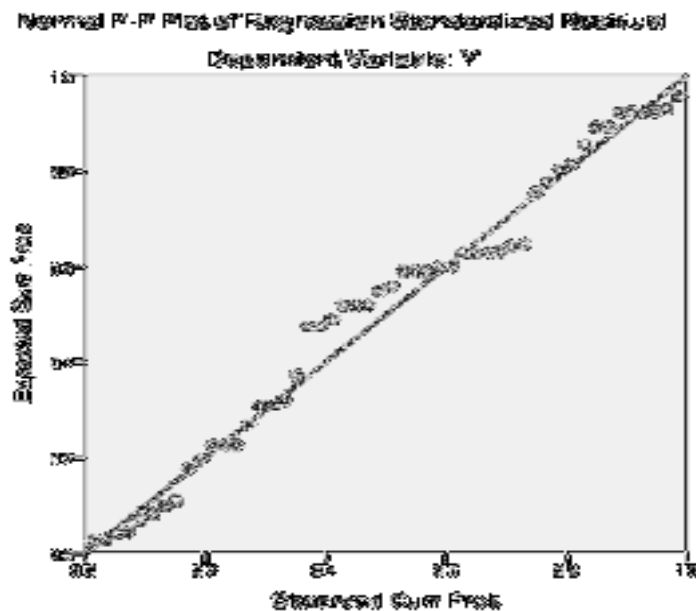
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dari penelitian ini penulis menggunakan beberapa jenis pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian sistem parsial)
- Uji F (Pengujian sistem simultan)
- Uji Beta (Pengujian sistem dominan)

Dengan penggunaan program aplikasi analisa pengolahan data SPSS ver. 21., yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk dilakukan pengujian variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) bisa digunakan uji t. Ini bisa dilihat dalam hasil analisa data dari pengolahan data SPSS ver. 21 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.810	1.645		-1.100	.277		
	X1	.538	.075	.581	7.134	.000	.525	1.905
	X2	.310	.101	.242	3.075	.004	.561	1.781
	X3	.258	.105	.221	2.448	.018	.426	2.349

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 yang secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 yang secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan data hasil perhitungan dengan menggunakan sebuah alat uji SPSS ver. 21 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional sebesar 7,134 dimana tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini dipakai tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 49$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,011.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 7,134. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya variable kepemimpinan transformasional secara

signifikan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh fasilitas kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 yang secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan data hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi uji SPSS ver. 1 ditemukan bahwa nilai t_{hitung} variabel fasilitas kerja sebesar 3,075 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian yang telah dilakukan digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 49$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,011.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 3,075 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya bahwa variabel fasilitas kerja signifikan

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 yang secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.
- $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 yang secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan data hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi uji SPSS ver. 21 ditemukan bahwa nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 2,448 dengan level signifikan sebesar 0,018.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian yang telah dilakukan maka digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 49$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,011.

d) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,448 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya variabel kepuasan kerja signifikan memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 7,134 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel fasilitas kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel kepuasan kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,011$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F memiliki fungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, apakah ketiga variabel tersebut yang diteliti mempengaruhi nyata secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Analisa diberlakukan dengan menggunakan aplikasi bantu program pengolahan data SPSS ver. 21 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121.360	3	40.453	80.419	.000 ^b
Residual	23.140	46	.503		
Total	144.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 21 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka bisa dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 80,419 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Pada tingkat signifikan yang sudah digunakan di penelitian ini yaitu = 0,05 atau dengan adanya interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-1) = 49$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,81$.

d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 80,419, artinya variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang bisa disimpulkan secara signifikan karena dari pengujian menunjukkan jelas bahwa hasil $F_{hitung} = 80,419$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa juga dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta atau Pengujian secara dominan pada variabel-variabel bebas/independen (X) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan ditunjukknya variabel yang mana memiliki koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.810	1.645		-1.100	.277		
	X1	.538	.075	.581	7.134	.000	.525	1.905
	X2	.310	.101	.242	3.075	.004	.561	1.781
	X3	.258	.105	.221	2.448	.018	.426	2.349

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan data hasil nilai beta standardized ditemukan bahwa variabel-variabel yang mencakup kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang adalah variabel kepemimpinan transformasional (X₁).

Penelitian ini juga memperoleh besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang bisa dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat ditemukan pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Hasil uji determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.829	.70925	1.809

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,840 yang bisa diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang mencakup kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 84,0%, sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.4. Pembahasan

5.4.1. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 7,134. Yang mana lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang berarti variable kepemimpinan transformasional signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

Melalui pengujian hipotesis, kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Hal ini akibat setiap bagian pekerjaan, pegawai sudah mempunyai SOP masing-masing yang harus diberlakukan dan target kerja yang harus dicapai setiap pegawai juga sudah jelas tercantum sehingga kepemimpinan transformasional pegawai memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan juga bahwa kepemimpinan transformasional bisa meningkatkan kinerja pegawai oleh karenanya hipotesis pertama diterima.

Hasil ini menggambarkan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pada umumnya gaya kepemimpinan juga berpengaruh kuat terhadap adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dinilai sangat penting bagi pencapaian target suatu instansi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berpengaruh positif bagi lembaga dan mencapai target yang optimal. Dalam mewujudkan target yang optimal tentunya kinerja pegawai harus tetap dilihat perkembangannya. Disinilah peran pimpinan sangat dibutuhkan. Pimpinan harus bisa membimbing pegawai dengan baik dan benar. Selain itu, pimpinan juga wajib memberikan contoh yang baik bagi pegawai karena jika kinerja yang diperlihatkan pimpinan baik, maka pegawai pun akan mencontoh pimpinan (Ruyatnasih, 2013:1106).

Jika pegawai memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerjanya juga baik. Kepemimpinan transformasional sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan, dan sebagainya (Wibowo, 2007:323).

Peningkatan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada perusahaan pun menjadi meningkat. Dengan demikian jika pegawai memiliki kepemimpinan transformasional maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Kepemimpinan transformasional yang baik dari pegawai dapat terlihat melalui cara berpikir yang kreatif dalam bekerja, mematuhi aturan –aturan pekerjaan dan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan yang tepat. Hal ini dapat dilaksanakan oleh pegawai dengan cara mempelajari terlebih dahulu masalah, mengidentifikasi kesulitan-kesulitannya, merumuskan masalah dengan baik, mencari cara pemecahannya, memilih salah satu cara yang terbaik sebagai pilihan kemungkinan, mendiskusikan masalah itu dengan orang lain misalnya bersama rekan kerja atau kepada atasan, dan melaksanakan pemecahan masalah yang sudah ditentukan dalam penelitian yang telah dilakukan dalam penetapan tujuan.

2. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai

Ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 3,075 yang lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya variabel fasilitas kerja signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

Fasilitas kerja tentunya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya fasilitas kerja tentu secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana semakin tinggi fasilitas kerja, maka dapat pula meningkatkan kinerja pegawai, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil data penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja pada Uji t berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. Penelitian ini tentunya sudah sesuai dengan teori yang ditampilkan pada poin bab-bab sebelumnya, hal ini juga diakibatkan karena berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga fasilitas kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup memiliki rekor kerja lama biasanya memiliki kinerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki fasilitas kerja yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasari pada kinerja melainkan hanya atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan juga yang memiliki hubungan emosional tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

Selain daripada itu, fasilitas kerja pegawai dominan hanya mengejar insentif kesejahteraan pegawai yang nilainya sudah dianggarkan di setiap tahun tanpa ada dasar dari penilaian kinerja dari pemegang anggaran yaitu pemerintah daerah. Sehingga perlu adanya kebijakan yang lebih relevan oleh pemerintah daerah untuk mengatur insentif kesejahteraan pegawai demi peningkatan kualitas dan fasilitas kerja pegawai yang tentunya maksimal melayani masyarakat.

Ini membuktikan bahwa semakin tinggi fasilitas kerja pegawai maka semakin baik pula perilaku kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti ketepatan waktu, bersih, rapi, sesuai SOP. Dengan melakukan pekerjaan secara maksimal maka Pengharapan, cita-cita, yang sudah terpatri dalam diri pegawai

melalui fasilitas kerja dapat tercapai yang di damba-dambakan akan mendorong pegawai untuk lebih giat, serius, dan semangat untuk melakukan pekerjaan, ia berpegang teguh bahwa dengan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya maka memperoleh imbalan seadil adilnya sebaik-baiknya yang setimpal dari pekerjaan.

Fasilitas kerja menjadi salah satu hal yang mana mempengaruhi perilaku manusia, fasilitas kerja juga sebagai salah satu pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan terfasilitasi kerja untuk mengurangi serta memenuhi dorongan pribadi, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara terukur yang akan membawa ke arah yang lebih optimal.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,448 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,011 yang artinya variabel kepuasan kerja signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pinrang.

Kepuasan kerja ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Melalui pengujian hipotesis, kepuasan kerja terbukti juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan oleh karena pada sebagian dari pegawai memiliki rekan kerja yang ramah dan seringnya pujian yang diberikan pimpinan ataupun sesama rekan kerja terhadap prestasi kerja yang diraih oleh pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pada variabel kepuasan kerja telah memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat nyata dalam peranannya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini berlaku baik jika pelaksanaannya secara bersamaan dengan fasilitas kerja atau pun secara terpisah. Secara umum seorang pegawai dengan semangat yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sebab dengan semangat yang muncul dari diri sendirilah seorang pegawai tidak merasakan pekerjaannya menjadi sebuah beban yang pantas untuk dihindari. Anggapan ini didukung oleh fakta penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki semangat yang tinggi dalam setiap kegiatan pekerjaan.

Menurut Mahmudi (2005: 21), bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup multi faktor yang mempengaruhi seperti: (1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, fasilitas kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu; (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader; dan (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh lembaga, proses lembaga, dan kultur kinerja dalam lembaga; (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

4. Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Fasilitas kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena ditemukannya nilai F_{hitung} sebesar 80,419, artinya variabel bebas/independen (X) yang mencakup kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 80,419$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa juga dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) diperoleh sebesar 0,840 yang dapat diartikan bahwa ternyata variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 84,0%, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian uji t dengan menggunakan program aplikasi analisa data SPSS ver. 21 maka ditemukan bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transformasional (X_1) memperoleh nilai $t_{hitung} 7,134 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel fasilitas kerja (X_2) memperoleh nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel kepuasan kerja (X_3) memperoleh nilai $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,011$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized disimpulkan bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan

kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pinrang adalah variabel kepemimpinan transformasional (X_1).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan beberapa hasil analisis dalam penelitian ini, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 7,134 > t_{tabel} 2,011$
2. Terdapat pengaruh fasilitas kerja secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, variabel fasilitas kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,075 > t_{tabel} 2,011$
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang, dengan nilai $t_{hitung} 2,448 > t_{tabel} 2,011$
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 80,419, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang sebesar 84,0% sedangkan sisanya 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Dari penelitian ini juga didapatkan jawaban bahwa diantara kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, maka kepemimpinan transformasional (X_1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pinrang.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Dari beberapa kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka muncul pertimbangan saran sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja pegawai serta kepuasan kerja yang merupakan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang kepuasan kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi dari jabatan yang didudukinya meskipun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Instansi hendaknya memperhatikan dan menganalisa indikator-indikator kepemimpinan transformasional, seperti berorientasi terhadap hasil yang terus dievaluasi dan dicapai demi kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan fasilitas kerja untuk memberi perhatian pada masalah secara detail untuk terus menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik atau bahkan dapat semakin meningkatkan kualitas dan mefasilitas kerja pegawai dalam berusaha mencari akar penyebab munculnya permasalahan kerja yang terjadi.
3. Instansi juga perlu membuat standar penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya dan dievaluasi kinerja tersebut seperti mencakup kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian pegawai. Adanya standar nilai yang jelas nantinya diharapkan pegawai akan terpacu untuk giat bekerja dan berprestasi secara sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan instansi.

4. Bagi peneliti selanjutnya juga dihimbau agar terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi lembaga Pemerintahan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Pinrang yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional komunikasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, penulis sangat menyarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan populasi lembaga yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.
5. Kajian kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kepuasan kerja merupakan sebuah studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat diperlukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif demi memperkaya wawasan mengenai pengertian tersebut sehingga penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain sangat dianjurkan.

- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, cetakan kelima, Asdi Mahasastya, Jakarta
- Barry, Cushway, 2012, *Human Resoure Management*. PT. Elex Media Kumputindo, Jakarta.
- Belonio, Rochelle Joy, 2012 “The Effect of Leaderhip Style on Employee Satisfaction and Performance of Bank Emploeyess in Bangkok” Journal of MBA Stamford International University.
- Buchari, Alrad, 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta, Bandung.
- Cut Ermianti dan Teridah Sembiring, 2012 “Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus PTPN II Kebun Sampli Medan”. Jurna Darma Agung Vol. I.
- Flippo, Edwin B. 2012 *Manajemen Personalia* Mc. Graw Hill Inc, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, 2011. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Bandung.
- Kinicki, Anjelo and R. Kreitner. 2015, *Organization Behavior Keys Concepts Skills & Best Practice*, Mc. Graw-Hill, New York.
- Kuncoro, Mudrajat, 2013. *Metode Riset untuk Bisini dan Ekonomi*, Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Refika Aditama, Bandung.
- Manullang. M, 2012. *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada Universitas Press. Yogyakarta.
- Mardiana. 2014, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda”, eJournal Ilmu Pemerintahan. Vol. 2 No. I.
- Nitisemito Alex S., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Pujiono, 2014,” Pengrauh Fasilitas, Lingkup Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang”. Jurnal Universitas Pandanarang Semarang Vol. 2.
- Ranupadojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2013. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa : Handayana Pujatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.

- Siagian, Sondang P, 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Renika Cipta, Jakarta.
- Soeprihanto, John, 2011. *Manajemen Personalia* BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-12, Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J, 2013, *Metode Riset: Aplikasinya dalam Pemasaran*, Edisi Ketujuh, Rineka Cipta, Jakarta
- Tika, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UMM Press, Malang
- Winardi, 2015. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif*, Renika Cipta, Jakarta
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan, 2014 *SPSS Complete*, Salemba Empat, Jakarta