

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, FASILITAS  
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ASTIASARI  
2017.MM.2.0972**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, FASILITAS  
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ASTIASARI  
2017.MM.2.0972**

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

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**



**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,  
FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT  
DAERAH KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

**ASTIASARI  
2017.MM.2.0972**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada Tanggal 31 Desember 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,  
**Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota

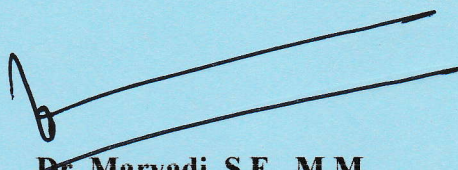
  
Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

  
Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.

Mengetahui :

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

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

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



**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, FASILITAS KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG*

Nama Mahasiswa : Astiasari  
NIM : 2017.MM.2.0972  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M  
Anggota : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Salim Sultan, M.M  
Dosen Penguji 2 : Dr. Hj.Fatmasari , S.E., M.Si.,M.M

Tanggal Ujian : 31 Desember 20202  
SK Penguji Nomor : 260/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Desember 2020

**Mahasiswa Ybs,**



**ASTIASARI  
2017.MM.2.0972**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan kerjasama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak,SE, MM 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. 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. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E.,M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Dr.H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.
6. Bapak Dr. Salim S,S.E., M.M dan Ibu Dr. Hj. Fatmasari, S.E.,M.M.,M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Bupati Pinrang, Wakil Bupati Pinrang, Sekretaris Daerah, Para Asisten, Para Kabag dan Para Kasubag serta rekan-rekan ASN di Sekretariat Daerah atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Desember 2020  
Penulis

**ASTIASARI**

## ABSTRAK

**Astiasari. 2020.** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh H. Mashur Razak dan H. Muhammad Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Penelitian merupakan suatu proses untuk memecahkan masalah berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian digunakan jenis penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 90 orang. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (*sensus*), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 90 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Fasilitas, Kepuasan, dan Kinerja*





## ABSTRACT

**Astiasari. 2020.** *The Effect of Democratic Leadership Style, Work Facilities, and Job Satisfaction on Employee Performance at the Regional Secretariat of Pinrang Regency, supervised by H. Mashur Razak and H. Muhammad Hidayat.*

*This study aims to determine and analyze the influence of democratic leadership style, work facilities, and job satisfaction on employee performance at the Regional Secretariat of Pinrang Regency.*

*Research is a process to solve problems based on data obtained from the field. This research used survey research type. The research was conducted at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. In this study, the population is employees at the Regional Secretariat of Pinrang Regency, amounting to 90 people. The sample was determined by a saturated sampling technique (census), where all the population was sampled as many as 90 employees at the Regional Secretariat of Pinrang Regency. The data analysis used is multiple regression analysis.*

*The results showed that there was a positive and significant influence between the influence of democratic leadership style, work facilities, and job satisfaction on employee performance at the Regional Secretariat of Pinrang Regency.*

**Keywords:** *Leadership Style, Facilities, Satisfaction, and Performance*



## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
SAMPUL DALAM .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN IDENTITAS .....	iv
ORISINALITAS TESIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Gaya Kepemimpinan Demokratis .....	11
2.3. Fasilitas Kerja .....	14
2.4. Kepuasan Kerja.....	17
2.5. Kinerja Pegawai.....	23
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1 Kerangka Konseptual .....	27
3.2. Hipotesis .....	28
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	29
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Jenis dan Desain Penelitian .....	32
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	32

4.3. Batasan Operasional.....	32
4.4. Skala Pengukuran Variabel .....	33
4.5. Populasi dan Sampel .....	33
4.6. Jenis Data .....	33
4.7. Metode Pengumpulan Data .....	34
4.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	35
4.9. Teknik Analisis Data.....	36

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian .....	41
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
5.1.2. Karakteristik Responden .....	50
5.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	55
5.1.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	59
5.1.6. Pengujian Hipotesis .....	62
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	70

## BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan .....	76
6.2. Saran-saran.....	77
6.3. Keterbatasan Penelitian .....	78

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 4.1.	Skor Pendapat Responden.....	33
Tabel 5.1.	Sebaran Responden Berdasarkan Umur .....	51
Tabel 5.2.	Sebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 5.3.	Sebaran Responden Berdasarkan Pangkat/golongan.....	53
Tabel 5.4.	Sebaran Responden Menurut masa kerja.....	54
Tabel 5.5.	Sebaran Responden Menurut pendidikan .....	54
Tabel 5.6.	Hasil Uji Item Variabel .....	55
Tabel 5.7.	Uji reliabilitas masing-masing variabel.....	56
Tabel 5.8.	Hasil Perhitungan Regresi.....	57
Tabel 5.9.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
Tabel 5.10.	Hasil Uji Autokolerasi.....	61
Tabel 5.11.	Hasil Uji t.....	63
Tabel 5.12.	Hasil Uji F.....	67
Tabel 5.13.	Hasil Uji Beta .....	69
Tabel 5.14.	Hasil Uji Determinasi.....	70

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	28
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot .....	60
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	62



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Izin Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Hasil Kuesioner Penelitian
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Analisis Regresi Linear Berganda

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bertitik tolak dari diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah menimbulkan berbagai perubahan baik secara struktural, fungsional, maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial yakni terkait kedudukan tugas pokok dan fungsi kelembagaan pemerintahan. Dengan adanya pemberdayaan daerah sebagai upaya peningkatan kinerja aparatur pemerintah dapat terjadi ketika aparatur pemerintah dapat merubah diri dalam rangka memasuki pelaksanaan otonomi daerah.

Diera otonomi daerah, antusiasme reformasi masih sangat dirasakan dalam kehidupan yang berujung kepada semangat untuk meninggalkan orde lama yang tidak terbuka menuju Pemerintahan yang lebih demokratis, akuntabel, transparan sehingga terwujud pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Hal demikian itu terbukti bahwa pelaksanaan otonomi daerah tidak semudah itu dapat dilaksanakan oleh masing-masing daerah, sebab sebuah daerah harus dapat mempersiapkan diri dalam rangka membina sumber daya manusia yang lebih utama. Oleh karena itu dalam pelaksanaan otonomi daerah sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur.

Begitu pula dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 dalam perumusan tugas dan fungsi masing-masing perangkat daerah, Sekretariat Daerah

sebagai unsur staf pada hakekatnya menyelenggarakan fungsi koordinasi perumusan kebijakan, koordinasi pelaksanaan tugas dinas daerah dan lembaga teknis daerah mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Pelaporan serta pelayanan administratif. Selain itu, Sekretariat Daerah juga melaksanakan fungsi Pemerintahan umum lainnya yang tidak tercakup dalam tugas dinas dan lembaga teknis misalnya penanganan urusan kerjasama, perbatasan dan lain-lain. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta sebagai upaya pencapaian visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pinrang, Sekretariat Daerah selalu berupaya untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai unsur staf yang handal dalam semua aspek termasuk penerapan *Good Governance*. Pada tahun-tahun berikutnya Sekretariat Daerah memprioritaskan peningkatan kapasitas, kecepatan mutu pelayanan serta efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya yang dimiliki.

Mengingat bahwa manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain dalam meningkatkan kinerja, maka yang menjadi tantangan utama bagi aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang di era otonomi ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai cakrawala pandang dan kemampuan berfikir yang luas. Hal yang menjadi tolak ukur peningkatan kinerja pegawai disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan, fasilitas kerja yang terpenuhi, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman terkait kinerja tersebut terpenuhi.

Untuk mengukur kinerja Aparatur pemerintah sebagai unsur pegawai biasanya diukur dari tampilan kerja, disiplin, dan kehadiran pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian organisasi/perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Tika, 2011:121).

Kinerja pegawai adalah hal yang sifatnya perseorangan karena setiap pegawai memiliki kapasitas yang tidak sama ketika melakukan pekerjaannya. Kinerja dalam suatu pemerintahan adalah respons dari sukses atau tidaknya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Para pimpinan kadang tidak mengawasi kinerja pegawai kecuali kinerjanya berada pada tahap buruk sehingga pemerintahan atau perusahaan itu mengalami kemelut yang fatal.

Objek kinerja yang ada pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang berdasarkan peninjauan peneliti yakni banyaknya pegawai yang kurang disiplin, ada pegawai yang sering meninggalkan kantor pada jam kerja dan kembali ke kantor pada saat absen pulang.

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerjasama rekan kerja (Hasibuan 2011:35).

Jika selama ini pengembangan sumber daya manusia dipandang sebagai biaya jangka pendek (short Capital) maka untuk sekarang dianggap sebagai investasi jangka panjang yang keberadaannya mutlak diperlukan untuk kelancaran aktifitas pemerintahan/organisasi. Pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus akan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang kompetitif, rencana kerja yang disusun secara sistematis dan berusaha untuk mewujudkan rencana tersebut. Faedah penilaian kinerja bagi pemerintahan adalah meningkatkan keselarasan jalinan dalam mencapai tujuan pemerintahan, harapan jangka panjang dapat lebih dikembangkan, tradisi pemerintahan menjadi stabil, memiliki pegawai yang berpotensi menjadi pimpinan pemerintahan, dan tercapainya pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama membutuhkan seorang pemimpin demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Menurut Winardi (2015:78) Gaya kepemimpinan adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan dalam hubungan mana kita memusatkan perhatian pada hal apa yang dilakukan pemimpin tersebut. Menurut Robbins (2013:167) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih pegawai.

Evaluasi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang terhadap pimpinan mereka yakni kewenangan pimpinan tidak absolut, pimpinan mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan, apabila pegawai belum mengerti tupoksi yang



diberikan maka perlu bimbingan dan arahan dari pimpinan serta pengawasan yang tidak berlebihan, juga pujian dan masukan yang diberikan harus seimbang. Disamping itu, hal yang tidak disukai pegawai jika pimpinan memberikan beban kerja yang melebihi kapasitas tetapi dituntut untuk menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga mengharuskan pegawai untuk lembur sampai malam.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja pegawai (Robbins, 2013:168).

Pemimpin memiliki tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain dorongan dari pemimpin, hal lain yang ikut meningkatkan kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut Buchari (2011:12) fasilitas merupakan penyediaan perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan bagi penggunanya, sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas dapat terpenuhi.

Efektifnya suatu pekerjaan jika dapat dikerjakan dengan mudah, murah, singkat waktu, ringan bebannya, dan pendek jaraknya. Baik instansi pemerintah maupun swasta dalam melakukan usaha sangat bergantung pada sarana atau peralatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan efisien. Dengan ini, pegawai dituntut untuk dapat menguasai atau menggunakan fasilitas tersebut.

Aktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dinilai belum optimal karena fasilitas kerja yang kurang mendukung. Rata-rata jumlah setiap fasilitas belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Kelengkapan fasilitas kerja akan mendorong timbulnya hasil kerja yang efektif, efisien, serta mendorong peningkatan kualitas yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi haruslah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat berjalan dengan efektif (Hasibuan, 2011:183).

Kepuasan kerja pegawai juga memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana seorang individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2011:203).

Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang masih minim karena kurangnya dukungan dari rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, apresiasi yang diberikan atas prestasi kerja pegawai masih kurang sehingga pegawai yang berprestasi merasa tidak diperhatikan oleh pimpinan.

Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja yang semakin lengkap, serta semakin puas pegawai dalam mengerjakan tugasnya, maka peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, serta kepuasan kerja semakin buruk dan menurun akan mengakibatkan kinerja pegawai bisa dikatakan mengalami kemerosotan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, terpenuhinya fasilitas kerja, dan kepuasan kerja sangat menunjang pegawai dalam pelaksanaan tugas serta peningkatan kinerja pegawai. Olehnya itu, penulis terdorong melakukan suatu penelitian dengan memilih judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan motif kerangka masalah uraian sebelumnya, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?

3. Dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang?"

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat akademis
  - a. Sebagai acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan utamanya dalam ilmu manajemen Sumber Daya Manusia
  - b. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti ya berminat meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang Bagi Peneliti.

- c. Sebagai salah satu syarat dalam rangka penyelesaian study program Pascasarjana (S2) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NOBEL, Makassar.

## 2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan terhadap Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang untuk dijadikan pertimbangan dalam merumuskan arah kebijakan daerah agar dapat lebih mampu dalam mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya guna meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Pinrang.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

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 dari penelitian menunjukkan bahwa *gaya* kepemimpinan demokratis(x) dan kinerja pegawai (y) mempunyai pengaruh yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,543$  dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,400 — 0,599 yang termasuk kategori sedang.
2. Belonio (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan Bank di Bangkok Gaya kepemimpinan transformasional dipandang memiliki efek positif pada berbagai aspek kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terlihat memiliki efek positif pada berbagai aspek kinerja pekerjaan karyawan yang dianalisis.
3. Pujiono (2014) Judul penelitian Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang. Hasil dari penelitian menunjukkan secara serempak fasilitas,

lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD pasar wilayah bulu Semarang.

Koefisien determinasi sebesar 0,894

## **2.2. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

### **2.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin sering disebut sebagai atasan, bos, direksi, imam, kepala, ketua, komandan, koordinator, panglima, peminadan sebagainya. Menurut Siagian (2012:62), pemimpin merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dalam hal ini mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya, sedangkan Robbins (2013:163) mengungkapkan kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Robbins (2013:167) gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Winardi (2015:78) mengemukakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggungjawab.

Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara

aktif. Dengan kata lain, setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

### **2.2.2. Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis menempatkan dirinya sebagai moderator ataupun koordinator. Berikut ada beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis menurut Robbins (2013:168):

1. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin
2. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas
6. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan

### **2.2.3. Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Seorang pemimpin bukanlah hanya seseorang yang dapat memimpin saja, tetapi harus memiliki kekuatan, semangat untuk mengubah sikap sehingga pegawai

menjadi *conform* dengan pemimpin. Berikut ini beberapa dimensi kepemimpinan demokratis menurut Robbins (2014: 187):

1. Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas

2. Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau dari pimpinan kepada bawahan dan sebaliknya dengan maksud untuk mengubah tingkah laku penerima

3. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan suatu aktivitas

4. Kualitas

Kualitas adalah suatu nilai yang melekat pada seseorang

5. Pengembangan diri

Pengembangan diri adalah pengembangan potensi diri dan kepribadian seseorang untuk tujuan tertentu yang ingin dicapai

#### **2.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kualitas pekerjaan, dan tingkat prestasi pegawai. Untuk mencapai semua itu, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam memberikan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat para pengikutnya, mempunyai perhatian yang

tinggi terhadap bawahannya. Menurut Siagian (2013:121) ada beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan dilakukan secara wajar
2. Menghargai ide dari bawahan
3. Memperhitungkan perasaan bawahan
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan
5. Menjalinkan hubungan baik dengan bawahan
6. Bisa beradaptasi dengan kondisi
7. Teliti dengan keputusan yang akan diambil
8. Bersahabat dan ramah
9. Memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan
10. Komunikasi yang baik dengan bawahan
11. Pengambilan keputusan bersama
12. Mendorong bawahan meningkatkan keterampilan

### **2.3. Fasilitas Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam kegiatan instansi pemerintah yang berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal pemerintahan. Fasilitas merupakan aspek yang sangat penting untuk peningkatan kepuasan kerja dan kinerja dalam suatu instansi. Penggunaan peralatan dan barang elektronik merupakan salah satu bagian yang menarik minat para pegawai kantor modern. Fasilitas - fasilitas yang lengkap memberikan kontribusi yang besar bagi suatu pemerintahan.



Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan/pemerintahan berbagai macam bentuk dan jenis serta manfaatnya. Semakin besar kegiatan suatu perusahaan/pemerintahan, maka semakin lengkap juga fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan (Cut Ermiahi dan Teridah Sembiring, 2012:10).

Menurut Barry (2012:66) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- a. Mempunyai bentuk fisik
- b. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan
- c. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun
- d. Memberikan manfaat di masa yang datang

### **2.3.2. Jenis Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja terbagi atas dua bagian yaitu :

1. Fasilitas sarana misalnya : Printer, telepon, komputer, AC pendingin, *faximile*, kursi, meja kerja, lemari berkas, mesin tik, lemari, *filling cabinet*, OHP, *in foccus*, *wireless*, TV, Kertas, Pulpen, pensil, tinta, penghapus dan alat tulis kantor lainnya.
2. Fasilitas prasarana misalnya : fasilitas olahraga, tempat ibadah, kantin, kamar mandi, bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan

Fasilitas kerja dalam suatu organisasi terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan
2. Prasarana
3. Perlengkapan kantor
4. Peralatan inventaris
5. Tanah dan bangunan
6. Alat transportasi

### **2.3.3. Manfaat Fasilitas Kerja**

Menurut Barry (2012:67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Adapun manfaat dari peralatan kantor tersebut bagi:

1. Pegawai
  - a. Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang
  - b. Untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan pekerjaannya.

- c. Untuk menghemat waktu dan tenaga
- d. Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
- e. Meningkatkan ketelitian yang sempurna karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

## 2. Perusahaan/Kantor

Penyediaan fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap pegawainya dalam menunjang kinerja untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Penyediaan fasilitas yang lengkap, selain meningkatkan kinerja pegawai akan sangat berguna bagi suatu organisasi karena waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan menjadi semakin singkat, tenaga kerja yang diperlukan pun akan semakin sedikit.

### **2.4. Kepuasan Kerja**

#### **2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sedarmayanti, 2012:78)

Kepuasan kerja juga penting untuk pengamalan diri. Menurut Sedarmayanti (2012: 78), pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematapan psikologis, dan pada akhirnya akan mengalami frustrasi. Pegawai seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen, dan sering melakukan kesibukan

yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sedang dilakukan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan berprestasi kerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh 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. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dan pelaksanaan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas akan menyeimbangkan antara hak dan kewajibannya sebagai Pegawai serta menikmati pekerjaannya dengan semangat kerja karena adanya rasa puas dan juga balas jasanya dirasa adil dan layak.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terwujudnya kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor pendorong dari tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2000:203), Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja pegawai adalah:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat dengan keahlian
- c. Berat tingginya pekerjaan
- d. Pelatihan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- e. Sikap pemimpin dan kepemimpinannya
- f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Mangkunegara (2011:12) ada 2 (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 mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan (golongan), mutu pengawasan, jaminan finansial, dan kesempatan promosi jabatan.

Menurut Kinicki, dkk (2015:129) terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja antara lain:

1. Pemenuhan kebutuhan

Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

2. Perbedaan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan

Pencapaian nilai

Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting

### 3. Keadilan

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja

### 4. Komponen genetik

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan kerja.

Aspek-aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disebutkan oleh Robbins (2014:121):

Kerja yang secara mental menantang Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberimereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya

Contoh: Target yang harus dicapai agar mendapat promosi jabatan

#### a. Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan balas jasa yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu.

Contoh: Upah yang adil dan layak, promosi jabatan

b. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun memudahkan mengerjakan tugas

Contoh: Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan

c. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau potensi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Contoh: Rekan kerja yang ramah, perilaku atasan

d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwamereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Contoh: Pegawai yang ramah dan murah senyum cocok menjadi *customer service*

### **2.4.3. Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pegawai maupun pemerintahan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja. Berikut ini manfaat kepuasan kerja bagi pegawai dan pemerintahan:

#### **1. Bagi pegawai**

a. Lebih produktif

- b. Memiliki perhatian yang banyak pada pemerintahan tempat mereka bekerja
- c. Komitmen yang kuat terhadap pekerjaan
- d. Pegawai akan loyal terhadap perusahaan
- e. Menyelesaikan pekerjaanyang sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditentukan.

## 2. Bagi perusahaan/pemerintahan

- a. Memelihara dan memberikan kesejahteraan bagi pegawai yang berkualitas
- b. Membangkitkan etos kerja dan kedisiplinan
- c. Mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di Instansi/kantor terutama pegawai ahli/professional yang sangat besar peranannya demi kemajuan perusahaan/pemerintahan
- d. Terhindar dari permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh pegawai

### **2.4.4. Dimensi Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh individu sehubungan dengan jabatan atau pekerjaan mereka. Kepuasan timbul karena aneka macam dari pekerjaan. Winardi (2015:217) mengatakan kepuasan kerja diukur menggunakan



Indeks Deskriptif Jabatan (*Job Descriptive Index*). Ada 6 (enam) dimensi kepuasan kerja yaitu:

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

#### **2.4.5. Indikator Kepuasan Kerja**

Kesuksesan suatu organisasi tergantung pada individu yang terlibat di dalamnya. Jika individunya memiliki kinerja yang bagus, maka kinerja organisasi tersebut juga akan bagus. Pegawai memiliki kinerja yang bagus karena puas dengan pekerjaannya. Menurut Winardi (2015:217) ada beberapa indikator kepuasan kerja pegawai yaitu:

1. Pekerjaan yang menantang dan menarik
2. Rekan kerja yang ramah, cerdas, ambisius, dan bertanggungjawab
3. Pembayaran gaji yang adil dan tepat waktu
4. Tersedianya kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat (golongan), dan pengembangan karir

5. Jam kerja yang sesuai, jam istirahat yang cukup, dan kenyamanan lingkungan kerja

## **2.5. Kinerja Pegawai**

### **2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia yang dicari oleh perusahaan/pemerintahan tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam perusahaan/pemerintahan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja pegawai.

Menurut Soeprihanto (2011:34) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh

organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. faktor yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*

### **2.5.2. Dimensi Kinerja Pegawai**

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan untuk melihat kinerja. Ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja pegawai menurut Soeprihanto (2011:36) yaitu:

#### 1. Tingkat kemampuan

Tingkat kemampuan adalah kapasitas seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan

#### 2. Pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan adalah suatu ilmu yang diketahui oleh seorang pegawai dan kemampuannya dalam melaksanakan teori yang telah diketahuinya

#### 3. Kerjasama

Kerjasama adalah pelaksana suatu pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu

#### 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu aturan dalam suatu organisasi yang telah ditetapkan untuk dipatuhi

### 2.5.3. Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bernandin dan Russel dalam Gomes (2013:135) adalah:

- a. *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- b. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- d. *Creativeness* yaitu keahlian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

- e. *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- f. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
- g. *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang baru dan memperbesar tanggungjawabnya
- h. *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepentingan, keramah tamahan, dan integritas pribadi
- i. *Efektivitas dan efisiensi* yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mempergunakan waktu yang efisien

#### **2.5.4. Peningkatan Kinerja Pegawai**

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:22) ada beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh pimpinan yaitu:

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengetahui kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri

- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Gaya kepemimpinan demokratis mengaitkan antara pemimpin dan bawahan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Hubungan kerja dapat terjalin dengan baik, motivasi yang diberikan kepada bawahan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

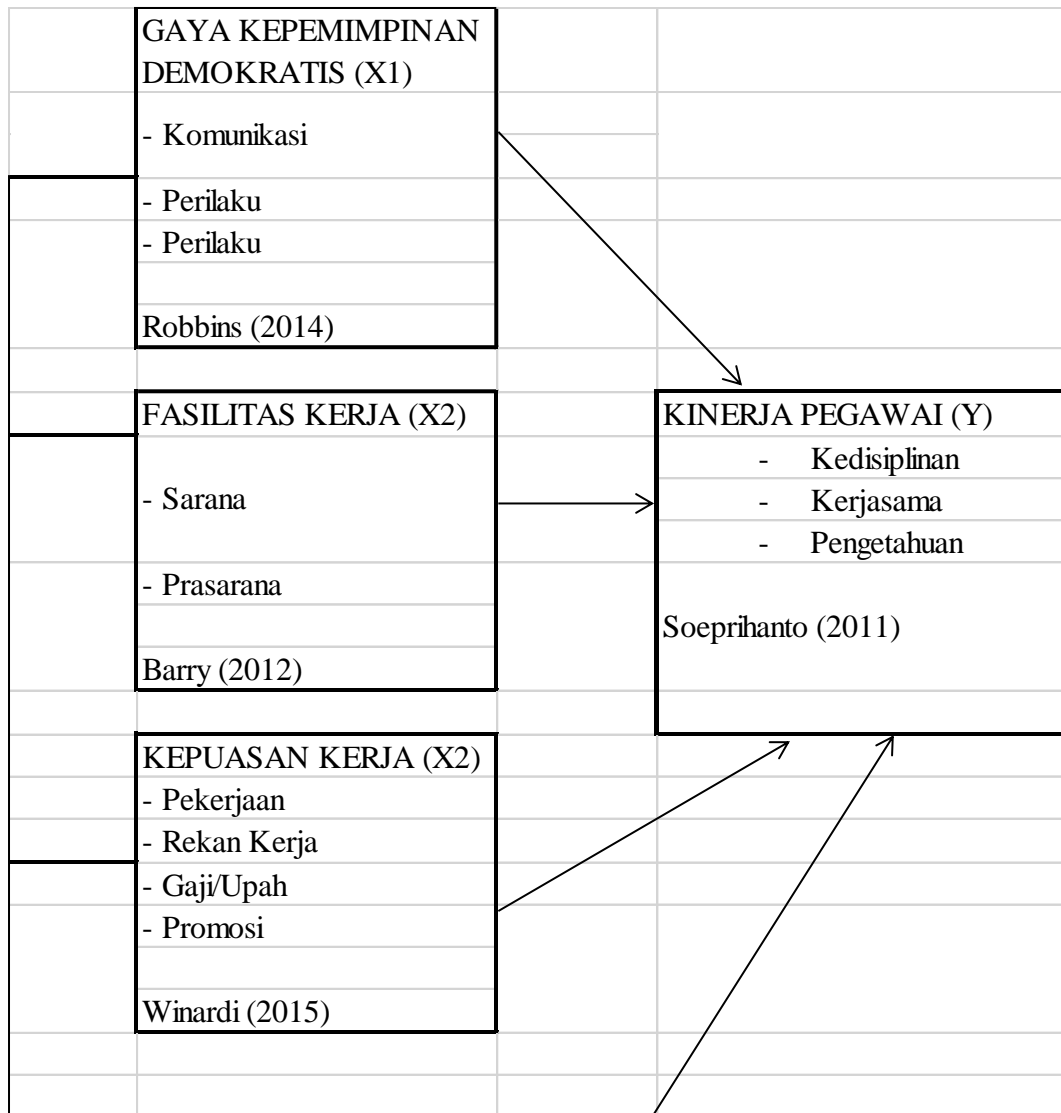
Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila fasilitas tersebut sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka semangat dan cinta akan pekerjaan pun dapat dirasakan pegawai, sehingga pegawai memiliki cara kerja yang efektif dan efisien serta kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang pegawai rasakan akan berdampak pada kinerja kerja yang dihasilkan. Apabila pemerintahan/perusahaan senantiasa memperhatikan kebutuhan pegawai serta melaksanakan sistem karir dan pemberian kompensasi dengan baik jika pegawai tersebut berprestasi maka pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut maka gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1

## Kerangka Pikir Penelitian



## 3.2. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diduga, gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang



2. Diduga, gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang
3. Diduga, variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

#### 1. Variabel bebas (*independent variable*) :

- a. Gaya kepemimpinan demokratis (X1) didefinisikan sebagai seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi/pemerintahan harus selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasehat dari staf dan bawahan, serta bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan untuk melatih pegawai.

Indikator (Robbins, 2014), terdiri atas :

- Komunikasi
- Perilaku
- Kemampuan

- b. Fasilitas kerja (X2) didefinisikan sebagai sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya..

Indikatornya ( Barry, 2012) adalah :

- Sarana
  - Prasarana
- c. Kepuasan kerja (X3) didefinisikan sebagai rasa senang seseorang akan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi/pemerintahan. Kegembiraan yang timbul akibat rasa puas akan imbalan yang setimpal yang didapatkan dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini (Winardi, 2015) adalah :

- Pekerjaan
- Rekan kerja
- Gaji / upah
- Promosi

## 2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Kinerja karyawan (Y) didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerjaindividuyang diukur secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas pada perusahaan/pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yang telah ditetapkan (Soeprihanto, 2011) adalah :

- Kedisiplinan
- Kerjasama
- Pengetahuan

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian adalah suatu jalan untuk menyelesaikan persoalan yang bersumber dari data yang diterima dilapangan. Penelitian ini menggunakan model survey. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat berfungsi untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis-hipotesis yang bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019.

#### **4.3. Batasan Operasional**

Menjelaskan definisi operasional variable dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalahpahaman pada saat pengumpulan data. Penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Skala likert adalah skala pengukuran yang menyatakan kategori peringkat dan konstruk yang diukur (Erlina, 2011:50). Pemakaian skala pengukuran Interval dalam penelitian ini karena teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, ada 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1

##### 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 adalah himpunan/unit (orang, objek, atau kejadian) yang menjadi bahan perhatian penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang yang berjumlah 90 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 90 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

#### **4.6. Jenis Data**

Pada penelitian ini digunakan dua jenis data untuk membantu menyelesaikan persoalan yakni:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data pertama yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data dilapangan langsung. Karena hal inilah data primer disebut sebagai data pertama atau data mentah.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

#### **4.7. Metode Pengumpulan Data**

Adapun metode yang dilakukan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

##### **1. Kuesioner (daftar pertanyaan)**

Cara ini menggunakan angket atau kuesioner dalam pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, sebagai harapan mereka dapat memberi

respon atas daftar pertanyaan tersebut dan selanjutnya Jawaban tersebut diberi skor dengan skala interval

## 2. Studi Dokumentasi

Meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan serta sumber-sumber lain yang berhubungan dengan penelitian

### **4.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan reabilitas sangatlah penting pada saat melakukan sebuah pengujian atau pengukuran yang digunakan sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Dalam penelitian ilmiah, data dapat diperoleh berbagai macam metode, diantaranya kuesioner. penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data tentunya telah disertai dengan berbagai macam pertimbangan dan sebagai alat ukur dalam penelitian , kuisisioner harus memenuhi kriteria tertentu sehingga dapat memberikan informasi yang terpercaya, yaitu harus memiliki validitas dan reabilitas yang baik.

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2010:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur serta mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan program SPSS 15.0 dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,361 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

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

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bisa diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau konsistensi. Hasil suatu pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha*  $>0,70$  (Yamin, dkk, 2014:282).

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $>0,70$  (Yamin, dkk, 2014:282), maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

## 4.9. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2013:206). Metode ini merupakan suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun, diklasifikasikan, dan dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda untuk mengukur layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Syarat asumsi

klasik yang harus dipenuhi model regresi linier berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dua cara yang dilakukan untuk uji normalitas yaitu:

##### a) Analisis Grafik

Analisis grafik merupakan grafik yang terbentuk dari hasil olahan data pengamatan, kemudian di plot sesuai dengan sumbu-sumbu yang dikehendaki yang akan menjadi dasar untuk menghitung/menganalisa data. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut; Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### b) Analisis Statistik

Pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik non parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Menurut Umar (2013:181) bahwa apabila pada hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp.Sig (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.



## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel independen. Dan untuk mendeteksi apakah ada atau tidak multikolinieritas antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai dari *varians inflation factor* (VIF) dari masing-masing dari variabel *independent* terhadap variabel *dependen*.

Pengambilan keputusannya:

$VIF > 5$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 5$  maka tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance  $< 0,1$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

## b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan kepengamatan lain. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas yaitu:

### a) Analisis Grafik

Gejala Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Apabila data yang berbetuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena Heteroskedastisitas.

### b) Analisis Statistik

Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja) dan variabel *dependent* (Kinerja Pegawai) akan digunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 15,0 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b -b<sub>3</sub> = Parameter

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X<sub>2</sub> Fasilitas Kerja

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

e = *Standard error*

### 4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini yakni:

**Uji t (Uji Parsial)**

Uji t dimaksud untuk melihat secara parsial apakah variabel *independent* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent* (Y).

Bentuk pengujiannya yaitu:

HO :  $b_1 = 0$  (variabel *independent* secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

H1 :  $b_1 \neq 0$  (variabel *independent* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*).

Nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan:

Ho diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

H1 diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### **Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisien determinan ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan ( $R^2$ ) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ( $0 < R^2 < 1$ ). Apabila determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila  $R^2$  mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan 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. Sejarah Kabupaten Pinrang**

Wajah Pinrang sebelum abad ke – 20 adalah suatu wilayah kerajaan bernama Kerajaan Sawitto. Kerajaan kecil, seperti kerajaan Rappang, Sidenrang, Kassa, Batulappa, Suppa, Alitta merupakan kerajaan yang dibawah Sawitto yang disebut “ Lima Ajattappareng”.

Lima Ajattappareng merupakan sebuah persekutuan perjanjian yang disepakati oleh lima raja dalam suatu pertemuan yang berlangsung di Suppada abad ke- 15, meliputi kerajaan Sawitto, Suppa, Sidenreng, Rappang dan Alitta, kemudian ikut bergabung kerajaan Batulappa dan Kerajaan Kassa yang merupakan kelompok persekutuan Massenrengpulu. Kerajaan Sawitto mencapai kemasyurannya pada abad ke – 15, ketika Kerajaan Sawitto dibawah pimpinan La Paleteang, Raja ke – 14 Sawitto.

Wilayah Kerajaan Sawitto pada masa pemerintahan La Paleteang adalah merupakan sebuah wilayah yang subur dan makmur. Wilayah ini memiliki hamparan tanah datar dengan bentangan pesisir laut yang seakan tiada bertepi. Namun kemasyuran kerajaan Sawitto itu membuat Raja Gowa cemburu dan berniat menguasai Wilayah Kerajaan Sawitto. Tahun 1540 terjadilah penyerbuan besar-besaran yang dilakukan balatentara

kerajaan Gowa. Perangpun tak terhindarkan lagi, bala tentara Kerajaan Gowa dengan jumlah pasukan yang sangat besar menyerbu pasukan Kerajaan Sawitto.

Kerajaan Sawitto menolak tawaran Raja Gowa yang pada saat itu merupakan sebuah kerajaan besar dan kuat, agar Raja La Paleteang mau tunduk. Namun raja La Paleteang menolak wilayah Kerajaan Sawitto sebagai bagian dari kerajaan Gowa.

Peperangan ini menimbulkan korban jiwa kedua belah pihak. Pasukan kerajaan Sawitto dengan bala tentara yang sedikit jumlahnya dibandingkan pasukan kerajaan Gowa bertempur habis-habisan. Akhirnya dengan kekuatan personil yang sedikit itu pasukan kerajaan Sawitto kalah dan pasukan Kerajaan Gowa berhasil membawa La Paleteang dan Isterinya ke kerajaan Gowa sebagai tawanan. Tertawannya Raja Sawitto La Paleteang tidak berarti wilayah kerajaan Sawitto diambil alih kerajaan Gowa. Namun akhirnya raja La Paleteang dan isterinya berhasil di bawa kembali ke tanah Sawitto.

Kedatangan raja bersama permaisuri, disambut dengan luapan kegembiraan dan di elu - elukan sepanjang jalan menuju istana. dibalik kegembiraan itu, mereka terharu melihat kondisi sang raja yang mengalami banyak perubahan seraya mengatakan " *PINRA KANA NI TAPPA NA DATUE POLE RI GOWA* " Yang artinya wajah raja menagalami perubahan sekembali dari Gowa.

Disebutkan dalam perjalanan pulang, raja La Paleteang dan isterinya berikut rombongan pasukan kerajaan Sawitto disambut sorak sorai dan ketika raja La Paleteang dan isterinya memasuki istana dan beristirahat sejenak, raja La Paleteang mengucapkan kalimat, " *namai daerah ini PINRA-PINRAE* ".

Dari asal usul nama Pinrang tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa ; nama Pinrang lahir dari suatu peristiwa heroic, dimana putera – putera terbaik Sawitto waktu itu dengan

gigih mempertahankan negerinya dari berbagai serangan nlawan dan usaha yang keras serta kesetiaan terhadap rajanya . Raja La Paletang yang ditawan Raja Gowa tanpa harus menunggu pengampunan dari Raja Gowa dan menunjukkan adanya dinamika masyarakat Pinrang sejak dahulu untuk mencari pemukiman baru.

Setelah memasuki abad ke – 20, ketika Belanda mulai mencampuri urusan rumah tangga kerajaan maka kerajaan sawitto telah menjadi pusat pertahanan beberapa kerajaan di Sulawesi Selatan, seperti Bone, Gowa, Wajo dan Soppeng.

## **B. Pinrang Sebagai Daerah Kabupaten**

Pada awal kemerdekaan Republik Indonesia, Pinrang merupakan wilayah Onderafdeling yang membawahi tiga Swapraja, masing-masing; swapraja Sawitto, Swapraja Batulappa, dan Swapraja Kassa, dibawah koordinasi wilayah Onderafdeling Parepare.

Ketika Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1952 tentang pembubaran Daerah Sulawesi Selatan, status wilayah Onderafdeling Pinrang dibagi menjadi tujuh daerah swatantra. Daerah Swatantra merupakan suatu daerah pemerintahan yang otonom, dimana daerah swatantra dapat memperbaiki susunan dan penyelenggaraan pemerintahan yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, seperti yang diatur dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah-daerah Indonesia Timur tanggal 15 Juni 1950 yang termuat dalam staatblad Indonesia Timur Nomor 44 Tahun 1950.

Pembentukan wilayah Swatantra sama dengan wilayah Afdeling, sedangkan Onderafdeling menjadi kewedanan. Onderafdeling Pinrang dibagi menjadi Swapraja dan Ditrik. Kewedanan Pinrang membawahi tiga Swapraja, masing-masing : Swapraja Sawitto, Swapraja Batulappa, dan Swapraja Kassa. Sedangkan Swapraja Parepare meliputi : Barru, Sidenreng Rappang, Enrekang dan Pinrang Swapraja Sawitto yang merupakan Swapraja

yang terbesar dalam daerah kewedanan pinrang, dimana Swapraja Sawitto dibagi menjadi dua bagian.

Pertama, Sawitto Satu dibawah Distrik; Tiroang, Lepingang malimpung, Alitta, Talabangi, Jampue, Langnga, Padakkalawa, dan Distrik Pinrang. Sawitto dua, meliputi; Distrik Minanga Karaeng, Rajang, Suppirang, Paria, Ulusaddang, dan Distrik Basseang. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi Selatan, maka istilah Kewedanan berubah menjadi istilah Kabupaten, termasuk istilah Swapraja dan Distrik dihapus. Setelah perubahan tersebut, daerah Swapraja Suppa yang masuk dalam wilayah Swatantra Parepare, masuk menjadi wilayah Pinrang.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 Tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi Selatan, merupakan dasar terbentuknya daerah Kabupaten Pinrang yang mulai berlaku pada tanggal 4 Juli 1952. Namun unsur pemerintahannya yang merupakan bagian organisasi daerah otonom belum nyata dari dasar berlakunya Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959, yakni perpaduan antara kebijakan pemerintah pusat dan keinginan masyarakat daerah (Pinrang) yang menginginkan daerah otonom. Sekalipun unsur-unsur lain sebagai daerah otonom sudah terpenuhi namun dari sudut Hukum Tata Negara, belum sempurna. Salah satu penyebabnya, sebab pada masa itu keadaan sistem pemerintahan dipusat masih kurang stabil.

Pada tanggal 28 Januari 1960, keluar Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : UP 7/3/5-392. Surat Keputusan ini, Menteri Dalam Negeri menunjuk H. Andi Makkoelaoe sebagai Kepala Daerah Tingkat II Pinrangkemudian pada tanggal 19 Februari 1960 H. Andi Makkoelaoe di lantik sebagai Bupati Pinrang yang pertama.

Dengan dilantiknya Bupati Pinrang yang pertama itu maka secara *de faktodan de jures* sudah diakui Pinrang sebagai satu kesatuan wilayah Kabupaten dan semua unsur sebagai daerah otonom sudah terpenuhi, termasuk didalamnya unsur pemerintahannya.

Pelantikan H. Andi Makkoelaoe pada tanggal 19 Februari 1960, merupakan momentum sejarah terbentuknya Kabupaten Pinrang. Untuk mengenangnya, maka setiap tahunnya pada tanggal 19 Februari, Kabupaten Pinrang memperingati hari jadinya.

### **C. Letak Geografis**

Kabupaten Pinrang dengan ibukota Pinrang terletak disebelah 185 km utara ibukota Propinsi Sulawesi Selatan, berada pada posisi 4°10'30" sampai 30°19'13" lintang selatan dan 119°26'44" sampai 119°47'20" bujur timur. Secara administratif, Kabupaten Pinrang terdiri atas 12 kecamatan, 39 kelurahan dan 65 desa.

Batas wilayah kabupaten ini adalah sebelah Utara dengan Kabupaten Tana Toraja, sebelah Timur dengan Kabupaten Sidenreng Rappang dan Enrekang, sebelah Barat dengan Propinsi Sulawesi Barat, sebelah Selatan dengan Kota Parepare. Luas wilayah Kabupaten mencapai 1.961,77 km<sup>2</sup>.

Kondisi Topografi wilayah pada umumnya berbukit-bukit dengan ketinggian 100 — 2000 meter di atas permukaan laut. Iklim di Kabupaten ini adalah tropis dengan suhu udara rata-rata mencapai 28°C dengan curah hujan rata-rata mencapai 174,93 mm/bln. Jumlah penduduk pada tahun 2003 sebesar 322.429 jiwa yang terdiri atas 155.192 jiwa laki-laki atau 48,13% dan 167.237 jiwa perempuan atau 51,87% dengan tingkat kepadatan penduduk mencapai 164,36 jiwa/km<sup>2</sup>.

### **D. Gambaran Sekretariat Daerah Kabupaten Pirang**



Berdasarkan penjelasan dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 bahwa dalam rangka penyelenggaraan Pemerintah Daerah, Kepala Daerah dibantu oleh perangkat daerah. Secara umum perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala lembaga Sekretariat. Unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik diwadahi dalam bentuk lembaga teknis daerah sedangkan unsur pelaksana daerah diwadahi dalam bentuk dinas daerah.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679) mampu mengatasi permasalahan internal dan eksternal yang bertumpu pada pemberdayaan masyarakat dan daerah

Perangkat Daerah Kabupaten Pinrang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887).

Adapun Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pinrang dibentuk dan diatur melalui Peraturan Daerah Kabupaten Pinrang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2016 Nomor 6) dan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 37 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Sekretariat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Pinrang Tahun 2016 Nomor 37). Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang ditunjang dengan Struktur Organisasi sebagai berikut :

A. Sekretaris Daerah;

B. Asisten Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas :

1) Bagian Administrasi Bidang Pemerintahan

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang Kewilayahan;
- b. Sub Bagian Administrasi Bidang Otonomi Daerah dan Kerjasama; dan
- c. Sub Bagian Administrasi Bidang Tugas Pembantuan.

2) Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat terdiri atas :

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang Pendidikan, Kebudayaan dan Kesehatan;
- b. Sub Bagian Administrasi Bidang Sosial, Pariwisata, Kepemudahan dan Olahraga;  
dan
- c. Sub Bagian Administrasi Bidang Kerukunan Umat beragama, Pengendalian  
Penduduk, dan Keluarga Berencana.

3) Bagian Administrasi Kemasyarakatan, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang Ketentraman, Ketertiban Umum, Perlindungan  
Masyarakat, dan Bencana;
- b. Sub Bagian Administrasi Bidang Pencatatan Sipil, Perpustakaan dan Kearsipan; dan
- c. Sub Bagian Administrasi Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pemberdayaan  
Perempuan dan Perlindungan Anak, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4) Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Protokol;
- b. Sub Bagian Peliputan dan Publikasi; dan
- c. Sub Bagian Dokumentasi.

C. Asisten Bidang Perekonomian dan Pembangunan, terdiri atas :

1) Bagian Administrasi Pembangunan dan Pengadaan Barang/Jasa, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang Perencanaan Pembangunan, Pekerjaan Umum, Perumahan Rakyat dan Pengelolaan Sumber Daya Air;
- b. Sub Bagian Pelayanan dan Pembinaan Pengadaan Barang/Jasa; dan
- c. Sub Bagian Administrasi Bidang Perhubungan, Komunikasi, Informatika dan Layanan Pengadaan Secara Elektronik.

2) Bagian Administrasi Penanggulangan Kemiskinan, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang program Penanggulangan Kemiskinan;
- b. Sub Bagian Administrasi Bidang Pengendalian Penanggulangan Kemiskinan; dan
- c. Sub Bagian Bidang Layanan Administrasi Penanggulangan Kemiskinan.

3) Bagian Administrasi Perekonomian, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Penanaman Modal;
- b. Sub Bagian Administrasi Bidang Perindustrian dan Perdagangan; dan Sub Bagian Administrasi Bidang Badan Usaha Milik Daerah.

4) Bagian Administrasi Sumber Daya Alam, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Administrasi Bidang Pertanian dan Holtikultura, Peternakan dan Perkebunan;
- b. Sub Bagian Administrasi Bidang Pangan dan Perikanan; dan
- c. Sub Bagian Administrasi Bidang Lingkungan Hidup, Energi dan Sumber Daya Mineral.

D. Asisten Bidang Administrasi Umum, terdiri atas :

1) Bagian Hukum, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan;
- b. Sub Bagian Bantuan Hukum dan Hak Asasi Manusia; dan
- c. Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi Hukum.

2) Bagian Organisasi dan Tatalaksana, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
- b. Sub Bagian Ketatalaksanaan, Pelayanan Publik dan Kinerja; dan
- c. Sub Bagian Sumber Daya Manusia Aparatur Dan Reformasi Birokrasi.

3) Bagian Keuangan, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Anggaran;
- b. Sub Bagian Perbendaharaan dan Verifikasi; dan
- c. Sub Bagian Pendapatan dan Aset.

4) Bagian Umum, terdiri atas :

- a. Sub Bagian Tata Usaha;
- b. Sub Bagian Rumah Tangga; dan
- c. Sub Bagian Perlengkapan.

## 51.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 orang responden pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, maka diperoleh beberapa karakteristik secara umum sebagai berikut :

### 1. Umur

Dari 90 orang responden terdapat berbagai jenjang umur. Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut kelompok umur

NO	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	6	6,67
2.	35 — 40	15	16,67
3.	41 — 45	21	23,33
4.	46 — 50	33	36,67
5.	> 50	15	16,67
	Total	90	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 – 50 tahun dengan jumlah 33 orang responden atau sekitar 36,67 persen, pada usia

tersebut lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan karena sudah memiliki banyak pengalaman kerja. sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 6 orang atau 6,67 persen saja. Adapundari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 25 tahun dan umur tertua adalah 55 tahun.

## **2. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dari 90 orang responden tersebut adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60 orang atau 66,67 persen dan sebanyak 30 orang atau sekitar 33,33 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
1	Laki-laki	60	66,67
2	Perempuan	30	33,33
	Total	90	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

## **Pangkat/Golongan**

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan pangkat/golongan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut pangkat/golongan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Gol II	12	13,33
2	Gol III	60	66,67
3	Gol IV	18	20,00
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Survei Tahun 2019

Tabel tersebut di atas memperlihatkan bahwa dari total 90 responden golongan terbanyak adalah golongan III sebanyak 60 orang atau 66,67 %, sedangkan jumlah responden tersedikit pada golongan IV yaitu 18 orang atau 20,00%.

#### 4. Masa Kerja

Masa kerja dari responden yang terendah adalah 3 tahun dan yang tertinggi adalah 18 tahun. Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4 : Sebaran responden menurut masa kerja

NO	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	<5	30	33,33
2.	5 – 10	39	43,33
3.	> 10	21	23,33
	Total	90	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019

## 5. Pendidikan

Pendidikan yang telah dijalani responden dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.5 : Sebaran responden menurut pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	45	50,00
2	SMA/D3	45	50,00
	Total	90	100,00

Sumber : Survei Tahun 2019



Dari tabel tersebut di atas nampak bahwa pendidikan terendah adalah SMA sebanyak 50,00 persen dan tertinggi adalah Strata Satu (S1) sebanyak 50,00 persen.

### 5.1.3. Uji Validasi dan Reliabilitas Data

#### a. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS Ver. 21.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.13. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.6 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Kolerasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Y	1	0,531	0,30	Valid
	2	0,552	0,30	Valid
	3	0,373	0,30	Valid
	4	0,449	0,30	Valid
	5	0,428	0,30	Valid
X1	1	0,452	0,30	Valid

	2	0,421	0,30	Valid
	3	0,409	0,30	Valid
	4	0,421	0,30	Valid
	5	0,452	0,30	Valid
X2	1	0,309	0,30	Valid
	2	0,323	0,30	Valid
	3	0,301	0,30	Valid
	4	0,544	0,30	Valid
	5	0,508	0,30	Valid
X3	1	0,546	0,30	Valid
	2	0,401	0,30	Valid
	3	0,410	0,30	Valid
	4	0,516	0,30	Valid
	5	0,693	0,30	Valid

Sumber: Lampiran

#### b. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mengujikan instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal

instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.7. sebagai berikut :

Tabel 5.7 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,9657	Reliabel
Gaya kepemimpinan demokratis (Xi)	0,8669	Reliabel
Fasilitas kerja (X2)	0,8431	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	0,7890	Reliabel

Sumber: Lampiran

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,30 (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 30 % (> 30 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

#### 5.1.4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan demokratis

$X_2$  = Fasilitas kerja

$X_3$  = Kepuasan kerja

$b_0$  = Konstanta

$b_{1-3}$  = Koefisien regresi

$e$  = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 21 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.8 : Hasil perhitungan regresi

Coefficienek

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VI F
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

a. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 9,105 + 0,237X_1 + 0,521X_2 + 0,821X_3$$

Persamaan table 5.15 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 9,105 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja nilainya tetap/konstan maka kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 9,105.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) sebesar 0,237 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,237 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan demokratis naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,237 poin.
3. Nilai koefisien regresi fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,521 berarti ada pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,521 sehingga apabila skor fasilitas kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,521 poin.
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,821 berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,821 sehingga apabila skor kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 0,821 poin.

#### **5.1.4. Uji Asumsi Klasik**

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

##### **a. Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat

bantu program analisa data SPSS Ver. 21 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.9. dapat dijabarkan nilai VIF masingmasing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Hasil uji multikolinearitas

#### Coefficient

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

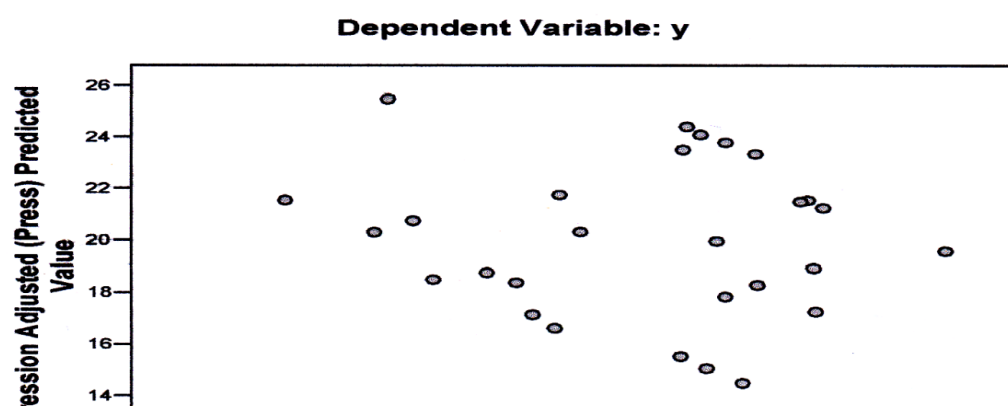
a. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

#### b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai Heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 21 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.

#### Scatterplot



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.

### c. 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 dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 21 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,122 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.10 : Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of	Durbin-
1	.756a	.571	.388	2.45498	2.122

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

#### d. Normalitas

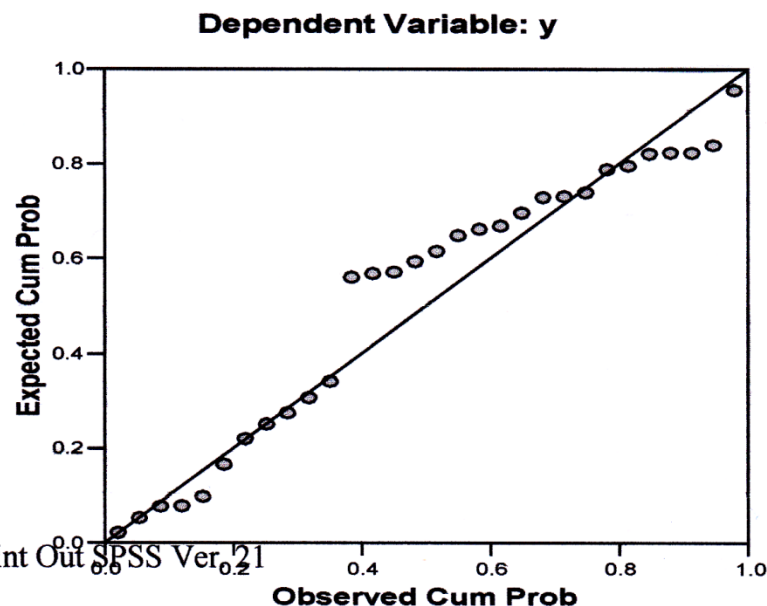
Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya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

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

Dependent Variable: y

Gambar 5.2 : Uji normalitas

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



5.1.5

nulis

menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)



- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 21., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 21 yang tertuang dalam Tabel 5.11 berikut :

Tabel 5.11 : Hasil uji t

#### Coefficient%

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

#### a. Dependent Variable: y

Swmber : Print Out SPSS Ver. 21

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

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_i = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
- $H_i : b_i \neq 0$ , artinya  $X_i$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 21 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 2,261 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 29$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060.

d) Membandingkan nilai **thitung** dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,261. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel gaya kepemimpinan demokratis signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya **X2** secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
- $H_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya **X2** secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 21 diketahui bahwa nilai **thitung** variabel fasilitas kerja sebesar 2,505 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 29$  yang ditentukan **t tabel** sebesar 2,060.

d) Membandingkan nilai **thitung** dengan nilai ttabel

Oleh karena **thitung** sebesar 2,505 lebih besar dibandingkan dengan **t tabel** sebesar 2,060 yang berarti variabel fasilitas kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

3. Pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya **X3** secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.
- $H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya **X3** secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS Ver. 21 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar 3,893 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 29$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060.

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

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 3,893 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,060 yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 21.

maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X<sub>1</sub>) dengan nilai 2,261 > t<sub>tabel</sub> 2,060
- Variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai t<sub>hitung</sub> 2,505 > t<sub>tabel</sub> 2,060
- Variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai t<sub>hitung</sub> 3,893 > t<sub>tabel</sub> 2,060

#### b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Ver. 21 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.12. berikut :

Tabel 5.12 : Hasil uji F

#### ANOVA

Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig.
1 Regression	273.494	3	82.164	47.123	.000 <sup>a</sup>
Residual	150.673		5.203		

a• Predictors: (Constant), x<sub>2</sub>, x<sub>3</sub>,

x<sub>1</sub> b. Dependent Variable: y

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

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

a) Merumuskan Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai **F<sub>hitung</sub>**

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui **F<sub>hitung</sub>** sebesar 47,123 dengan signifikan 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 29$  dan ditentukan nilai **F<sub>tabel</sub>** = 2,70.

d) Membandingkan nilai **F<sub>hitung</sub>** dengan **F<sub>tabel</sub>**

Oleh karena nilai **F<sub>hitung</sub>** sebesar 47,123, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil **F<sub>hitung</sub>** = 47,123 lebih besar dari **F<sub>tabel</sub>** = 2,70 atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan diterima.

**c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)**

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.13 : Hasil uji beta

**Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	B	Std.	Beta			Toleran	VIF
1 (Constant)	9.105	6.399		3.012	.001		
x1	.237	.477	.060	2.261	.000	.231	3.334
x2	.521	.410	.249	2.505	.000	.300	4.336
x3	.821	.349	.537	3.893	.000	.360	3.774

**a. Dependent Variable: y**

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

Berdasarkan hasil nilai beta standardiz ed diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel kepuasan kerja (X3). Dari hasil data diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh dan penting jika ingin meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji determinasi

**Model Summary<sup>1</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.388	2.45498	2.122

**a• Predictors: (Constant), x2, x3, x1**

**b• Dependent Variable: y**

Sumber : Print Out SPSS Ver. 21

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,571 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian, seperti budaya organisasi, komitmen, kompensasi dan lain-lain.

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **5.2.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, gaya kepemimpinan demokratis terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini disebabkan karena terjalinnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, kebijakan yang dibuat berdasarkan hasil musyawarah serta kegiatan-kegiatan yang ingin dilakukan didiskusikan terlebih dahulu mengenai langkah-langkah umum dan tujuan yang ingin dicapai dimana peran pimpinan juga sangat penting untuk pengambilan keputusan. Hal ini mengisyaratkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama ditolak.



Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja, kualitas pekerjaan, dan tingkat prestasi pegawai dapat dirasakan dari hasil uji t Variabel Gaya kepemimpinan Demokratis ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,261 > t_{tabel} 2,060$  sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

Dengan hasil tersebut juga dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas dan kinerja pegawai akan meningkat karena adanya dorongan dan motivasi dari pimpinan dan untuk optimalnya kinerja maka harus tetap dipantau perkembangannya.

### **5.1.2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Fasilitas kerja terbukti secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji t yang dilakukan. Dimana Variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,060$  mengindikasikan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan sarana dan prasarana, fasilitas kerja yang lengkap maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, dan begitu pula sebaliknya. Fasilitas kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang seperti jumlah printer, *filling cabinet*, alat tulis kantor, kamar mandi yang bersih, kantin serta fasilitas olah raga sudah hampir sesuai dengan kebutuhan pegawai, sedangkan unit komputer, tempat ibadah, dan ruangan kantordinilai masih belum mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Hasil uji hipotesis ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pujiono (2014) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang untuk peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang disediakan akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan/pemerintahan, karena memudahkan pegawai dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditentukan dan juga pegawai

betah dalam melakukan pekerjaannya sehingga meningkatkan kemampuan/skill, serta pekerjaan selesai tepat waktu dan optimal.

Manfaat dari fasilitas kerja dapat menunjang kinerja pegawai, meringankan beban kerja, hemat waktu serta menghilangkan kejenuhan akibat pekerjaan yang berulang, juga membantu pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, rapih dan juga meminimalisir kesalahan dalam penulisan karena jika dilakukan secara manual biasanya banyak terjadi kesalahan.

Pegawai yang merasa puas dengan ketersediaan fasilitas kerja akan mengalami peningkatan kerja. Sebaliknya, penurunan kinerja akan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhan pegawai tidak terpenuhi (Hasibuan, 2012:201). Lengkapnya Fasilitas kerja membuat pegawai antusias dalam bekerja, memberikan value yang menguntungkan bagi organisasi/pemerintahan, loyalitas yang tinggi, serta etos kerja yang menjanjikan untuk hasil yang sesuai dengan harapan.

### **5.1.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Melalui pengujian hipotesis terbukti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Hal ini dapat dilihat dari Sebagian pegawai yang merasa memiliki rekan kerja yang dapat diajak kerjasama dan juga memiliki sikap ramah dan juga seringnya pimpinan ataupun rekan kerja memberikan pujian atas prestasi kerja yang diraih oleh pegawai yang dapat dilihat dari hasil uji t Variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai  $t_{hitung} 3,893 > t_{tabel} 2,060$ . Dari hasil tersebut dapat kita lihat besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah kabupaten Pinrang. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada pegawai sangat berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai

catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pegawai, dan berprestasi kerja lebih baik daripada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2007:78). Meningkatkan kepuasan pegawai sangat menguntungkan suatu organisasi. Pegawai akan memiliki loyalitas dan memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri.

#### **5.1.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 47,123, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,70$ . Gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Kemampuan pegawai dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi sangat diperlukan untuk peningkatan kinerja organisasi yang efisien, efektif, dan produktif. Harapan ini akan tercapai apabila didukung oleh gaya kepemimpinan yang demokratis, ketersediaan fasilitas kerja, dan perasaan puas dalam melakukan pekerjaan.

Pemimpin sepatutnya dapat membangun komunikasi dua arah yang baik dengan bawahan, memunculkan rasa kekeluargaan dan persaudaraan dengan bawahan sehingga bawahan lebih aktif dalam memberikan ide/masukan demi terwujudnya organisasi yang lebih baik. Penghargaan atau apresiasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mendapat penghargaan atau apresiasi dari pimpinan maupun dari rekan kerja akan merasa dihargai, dan juga dapat menjadi teladan untuk pegawai yang lain dalam melakukan hal yang sama.

Kelengkapan fasilitas kerja memiliki peranan yang besar bagi perusahaan/organisasi. Pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan ketika fasilitas kerja memadai. Pegawai juga dapat memiliki waktu istirahat yang cukup karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tepat guna sehingga kinerja pegawai dapat maksimal dan tujuan dari organisasi dapat terwujud dengan nyata.

Kepuasan kerja juga memberi andil dalam peningkatan kinerja pegawai. Semakin bahagia perasaan pegawai dalam melakukan aktivitas dan pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya maka kinerja yang dihasilkan akan lebih tepat dan terarah. Juga sangat memotivasi pegawai untuk lebih mengembangkan lagi potensi yang dimiliki karena prestasi yang didapat dapat dihargai oleh pimpinan baik berupa pujian maupun berupa penghargaan atau *reward*.

Kinerja kerja pegawai dapat terlihat dan terukur karena adanya gaya kepemimpinan yang demokratis, fasilitas kerja yang memadai serta kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Dengan demikian ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 21 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang dengan ringkasan sebagai berikut :
  - Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X<sub>1</sub>) dengan nilai **t<sub>hitung</sub> 2,261 > t<sub>tabel</sub> 2,060**
  - Variabel fasilitas kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai **t<sub>hitung</sub> 2,505 > t<sub>tabel</sub> 2,060**
  - Variabel kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) dengan nilai **t<sub>hitung</sub> 3,893 > t<sub>tabel</sub> 2,060**
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa **F<sub>hitung</sub>** sebesar 47,123, lebih besar dari **F<sub>tabel</sub> = 2,70**. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 57,1% sedangkan sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja dan kepuasan kerja, maka kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) merupakan faktor yang

paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang.

## **6.2. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas dapat diajukan saransaran sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya mampu menciptakan komunikasi dua arah yang baik dengan bawahan, memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka, menciptakan rasa kebersamaan dalam kantor sehingga pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Apabila fasilitas kerja semakin dilengkapi dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Pemimpin sebaiknya memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan pegawai agar pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan
3. Para rekan kerja sebaiknya memiliki sifat yang ramah sesama rekannya, baik pimpinan maupun rekan kerja sebaiknya memberikan pujian atas prestasi kerja yang diraih oleh sesama pegawai sehingga pegawai tersebut merasa dihargai dan menjadi penyemangat kerja bagi pegawai yang lain untuk mendapatkan ujian dan penghargaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang melalui penelitian yang lebih mendalam dengan menambahkan variabel-variabel lain untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai.

### 6.3. 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 akan 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.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2010. *Manajemen Penelitian*, cetakan kelima, Asdi Mahasatya, Jakarta.

Barry, Cushway, 2012, *Human Resoure Management*. PT. Elex Media Kumputindo, Jakarta

Belonio, Rochelle Joy, 2012, "The Effect of Leadership Style on Employee Satisfaction and Performance of Bank Emploess in Bangkok", Journal of MBA Stamford International University

Buchari, Alrad, 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung

Cut Ermiati dan Teridah Sembiring, 2012, "Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Studi Kasus PTPN II Kebun Sampali Medan", Jurnal Darma Agung, Vol. 1.

Flippo, Edwin B. 2012. *Manajemen Personalia*. Mc. Graw Hill Inc, Jakarta., 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. GrawHill, New York

Kuncoro, Mudrajat, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Gramedia, Jakarta.



- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Evaluasui 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. 1
- Nitisemito Alex S., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pujiono, 2014," Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wilayah Bulu Semarang", Jurnal Universitas Pandanaran Semarang, Vol 2.
- Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2013. *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa : Hadyana Pujatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- , 2014. *Organizational Hebehavior*, Pearson Prentice Hall,  
United State of Amerika, New York
- , 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Erlangga,  
Jakarta.
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.

Siagian, Sondang P, 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.

, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima,

---

Penerbit Bumi Aksara, 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*, Rineka Cipta, Jakarta.

Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan, 2014. *SPSS Complete*, Salemba Empat, Jakarta.

## Lampiran 1.

### KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Sekretariat Daerah  
Kabupaten Pinrang  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PINRANG", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (4) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**ASTIASARI**  
2017.MM.1.0972

A. Identitas Responden

1. Nama (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia
4. Pendidikan Terakhir : SD/SLTP/SLTA /D3 /S1 /S2
5. Lama Bekerja

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(☐) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X <sub>i</sub> )						
1.	Adanya komunikasi dua arah yang baik antara pimpinan dan bawahan					
2.	Pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan					
3.	Pimpinan teliti dengan keputusan yang akan diambil					
4.	Pimpinan mendorong bawahan agar saling menghargai					
5.	Pimpinan mendorong bawahan untuk meningkatkan keterampilan					
Fasilitas Kerja (X <sub>2</sub> )						
1.	Unit komputer yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
2.	Jumlah printer yang tersedia mempercepat pegawai melaksanakan pekerjaannya					
3.	Jumlah filing cabinet yang tersedia cukup untuk menyimpan berkas					
4.	Peralatan tulis tersedia dengan lengkap dan sesuai kebutuhan pegawai					

NO	DAFTAR PERTANYAAN	J A W A B A N				
		SS	S	RR	TS	STS
5.	Tersedia tempat ibadah yang sesuai dengan kebutuhan pegawai					
Kepuasan Kerja (X3)						
1.	Pekerjaan yang diberikan pimpinan tidak monoton					
2.	Pegawai memiliki rekan kerja yang ramah					
3.	Besarnya gaji yang pegawai terima berdasarkan azas keadilan					
4.	Kenaikan pangkat sesuai dengan kinerja					
5.	Ada pujian yang diberikan atas prestasi kerja					
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

**" TERIMA KASIH "**

**Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)**

Nomor	Item Soal					
Responden	1	2	3	4	5	Total
1	5	5	4	3	5	22
2	5	4	5	3	4	21
3	5	5	5	4	4	23
4	5	4	3	4	4	20
5	3	5	5	4	4	21
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	5	5	4	24
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	5	5	23
10	4	4	3	5	5	21
11	5	4	3	5	4	21
12	4	4	3	5	4	20
13	4	4	4	3	5	20
14	4	4	3	3	4	14
15	4	3	3	4	4	14
16	4	3	4	4	4	19
17	4	3	3	4	4	18
18	4	4	4	5	4	21
19	5	3	3	5	4	20
20	5	4	3	5	4	21
21	5	3	4	5	5	22
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	5	4	5	3	4	21
32	5	5	5	4	4	23
33	5	4	3	4	4	20
34	3	5	5	4	4	21
35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	5	5	4	24
37	4	4	5	5	4	22
38	5	4	4	5	5	23
39	4	4	3	5	5	21
40	5	4	3	5	4	21
41	4	4	3	5	4	20
42	4	4	4	3	5	20

43	4	4	3	3	4	18
44	4	3	3	4	4	18
45	4	3	4	4	4	19
46	4	3	3	4	4	18
47	4	4	4	5	4	21

Nomor	Item Soal					
Responden	1	2	3	4	5	Total
48	5	3	3	5	4	20
49	5	4	3	5	4	21
50	5	3	4	5	5	22
51	5	4	4	5	5	23
52	5	3	3	5	4	20
53	5	4	5	5	4	23
54	3	4	3	3	4	17
55	4	4	5	3	4	20
56	3	4	5	4	5	21
57	3	4	5	4	5	21
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	5	5	4	22
60	5	4	5	3	4	21
61	5	5	5	4	4	23
62	5	4	3	4	4	20
63	3	5	5	4	4	21
64	4	4	5	5	4	22
65	5	5	5	5	4	24
66	4	4	5	5	4	22
67	5	4	4	5	5	23
68	4	4	3	5	5	21
69	5	4	3	5	4	21
70	4	4	3	5	4	20
71	4	4	4	3	5	20
72	4	4	3	3	4	18
73	4	3	3	4	4	18
74	4	3	4	4	4	19
75	4	3	3	4	4	18
76	4	4	4	5	4	21
77	5	3	3	5	4	20
78	5	4	3	5	5	21
79	5	3	4	5	5	22
80	5	4	4	5	4	23
81	5	3	3	5	4	20
82	5	4	5	5	4	23
83	3	4	3	3	4	17
84	4	4	5	3	5	20
85	3	4	5	4	5	21
86	3	4	5	4	3	21
87	3	3	3	3	4	15
88	4	4	5	5	4	22
89	5	5	5	4	4	23
90	5	4	3	4	4	20



### Tabulasi Data Kuesioner Variabel Fasilitas Kerja (X2)

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	4	5	23
2	5	4	4	4	4	21
3	4	5	5	4	4	22
4	5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	3	4	21
6	5	4	4	3	4	20
7	4	5	4	3	3	19
8	4	4	4	4	3	19
9	4	4	4	3	3	18
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	3	3	18
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	4	3	18
14	3	4	3	4	4	18
15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	4	5	4	19
17	4	3	3	4	3	17
18	3	4	4	5	5	21
19	4	3	3	5	4	19
20	3	4	4	5	4	20
21	4	3	4	5	5	21
22	5	4	4	5	5	23
23	5	3	3	5	4	20
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	3	4	17
26	4	4	5	3	4	20
27	3	4	5	4	5	21
28	3	4	5	4	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	5	5	4	22
31	5	4	4	4	4	21
32	4	5	5	4	4	22
33	5	4	4	4	4	21
34	4	5	5	3	4	21
35	5	4	4	3	4	20
36	4	5	4	3	3	19
37	4	4	4	4	3	19
38	4	4	4	3	3	18
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	3	3	18
41	4	4	4	4	4	20

42	4	4	4	3	4	18
43	3	4	3	4	4	18
44	3	3	3	3	4	16
45	3	3	4	5	4	19
46	4	3	3	4	3	17
47	3	4	4	5	5	21

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
48	4	3	3	5	4	19
49	3	4	4	5	4	20
50	4	3	4	5	5	21
51	5	4	4	5	5	23
52	5	3	3	5	4	20
53	5	4	5	5	4	23
54	3	4	3	3	4	17
55	4	4	5	3	4	20
56	3	4	5	4	5	21
57	3	4	5	4	5	21
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	5	5	4	22
60	5	4	4	4	4	21
61	4	5	5	4	4	22
62	5	4	4	4	4	21
63	4	5	5	3	4	21
64	5	4	4	3	4	20
65	4	5	4	3	3	19
66	4	4	4	4	3	19
67	4	4	4	3	3	18
68	4	4	4	4	4	20
69	4	4	4	3	3	18
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	3	4	3	18
72	3	4	3	4	4	18
73	3	3	3	3	4	16
74	3	3	4	5	4	19
75	4	3	3	4	3	17
76	3	4	4	5	5	21
77	4	3	3	5	4	19
78	3	4	4	5	4	20
79	4	3	4	5	5	21
80	5	4	4	5	5	23
81	5	3	3	5	4	20
82	5	4	5	5	4	23
83	3	4	3	3	4	17
84	4	4	5	3	4	20
85	3	4	5	4	5	21
86	3	4	5	4	5	21
87	3	3	3	3	3	15
88	4	4	5	5	4	22
89	4	4	5	3	4	20
90	3	4	5	4	5	21

### Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Nomor	Item Soal					
Responden	1	2	3	4	5	Total
1	5	5	4	5	5	24
2	5	4	5	3	4	21
3	3	5	5	5	4	22
4	5	4	3	5	4	21
5	5	5	5	5	4	24
6	5	3	5	5	4	22
7	5	5	5	4	4	23
8	4	5	5	3	4	21
9	3	5	4	3	5	20
10	3	5	3	3	5	19
11	3	4	3	4	4	18
12	4	3	3	3	4	17
13	3	3	4	3	5	18
14	3	3	3	4	3	16
15	4	4	3	3	5	19
16	3	3	4	4	5	19
17	4	3	3	3	5	18
18	3	4	4	3	5	19
19	3	3	3	4	4	17
20	4	4	3	5	3	19
21	5	3	4	5	3	20
22	5	3	4	5	3	20
23	5	4	3	5	4	21
24	5	4	5	5	3	22
25	3	4	3	3	3	16
26	4	4	5	3	4	20
27	5	4	5	4	3	21
28	3	4	5	4	4	20
29	5	3	3	3	3	17
30	5	4	5	5	3	22
31	5	4	5	3	4	21
32	3	5	5	5	4	22
33	5	4	3	5	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	5	3	5	5	4	22
36	5	5	5	4	4	23
37	4	5	5	3	4	21
38	3	5	4	3	5	20
39	3	5	3	3	5	19
40	3	4	3	4	4	18
41	4	3	3	3	4	17
42	3	3	4	3	5	18

43	3	3	3	4	3	16
44	4	4	3	3	5	19
45	3	3	4	4	5	19
46	4	3	3	3	5	18
47	3	4	4	3	5	19

Nomor	Item Soal					
Responden	1	2	3	4	5	Total
48	3	3	3	4	4	17
49	4	4	3	5	3	19
50	5	3	4	5	3	20
51	5	3	4	5	3	20
52	5	4	3	5	4	21
53	5	4	5	5	3	22
54	3	4	3	3	3	16
55	4	4	5	3	4	20
56	5	4	5	4	3	21
57	3	4	5	4	4	20
58	5	3	3	3	3	17
59	5	4	5	5	3	22
60	5	4	5	3	4	21
61	3	5	5	5	4	22
62	5	4	3	5	4	21
63	5	5	5	5	4	24
64	5	3	5	5	4	22
65	5	5	5	4	4	23
66	4	5	5	3	4	21
67	3	5	4	3	5	20
68	3	5	3	3	5	19
69	3	4	3	4	4	18
70	4	3	3	3	4	17
71	3	3	4	3	5	18
72	3	3	3	4	3	16
73	4	4	3	3	5	19
74	3	3	4	4	5	19
75	4	3	3	3	5	18
76	3	4	4	3	5	19
77	3	3	3	4	4	17
78	4	4	3	5	3	19
79	5	3	4	5	3	20
80	5	3	4	5	3	20
81	5	4	3	5	4	21
82	5	4	5	5	3	22
83	3	4	3	3	3	16
84	4	4	5	3	4	20
85	5	4	5	4	3	21
86	3	4	5	4	4	20
87	5	3	3	5	5	17
88	5	4	5	5	3	22
89	5	4	5	4	3	21
90	3	4	5	4	4	20

### Tabulasi Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor	Item Soal					
Responden	1	2	3	4	5	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	3	4	3	3	3	16
5	5	5	5	5	5	25
6	5	4	5	5	5	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	3	4	3	3	3	16
11	3	4	3	3	3	16
12	3	4	3	3	3	16
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	3	3	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	4	3	4	4	4	19
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	3	3	16
20	3	3	3	3	3	15
21	4	5	4	4	4	21
22	4	3	4	4	4	19
23	3	5	3	3	3	17
24	5	5	5	5	5	25
25	3	4	3	3	3	16
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	5	5	5	24
28	5	4	5	5	5	24
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	5	5	22
31	5	4	5	5	5	24
32	5	5	5	5	5	25
33	3	4	3	3	3	16
34	5	5	5	5	5	25
35	5	4	5	5	5	24
36	5	5	5	5	5	25
37	5	4	5	5	5	24
38	4	4	4	4	4	20
39	3	4	3	3	3	16
40	3	4	3	3	3	16
41	3	4	3	3	3	16

42	4	4	4	4	4	20
43	3	4	3	3	3	16
44	3	3	3	3	3	15
45	4	3	4	4	4	19
46	3	3	3	3	3	15
47	4	4	4	4	4	20



Nomor	Item Soal					
Responden	1	2	3	4	5	Total
48	3	4	3	3	3	16
49	3	3	3	3	3	15
50	4	5	4	4	4	21
51	4	3	4	4	4	19
52	3	5	3	3	3	17
53	5	5	5	5	5	25
54	3	4	3	3	3	16
55	5	4	5	5	5	24
56	5	4	5	5	5	24
57	5	4	5	5	5	24
58	3	3	3	3	3	15
59	4	4	4	5	5	22
60	5	4	5	5	5	24
61	5	5	5	5	5	25
62	3	4	3	3	3	16
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	5	5	5	24
65	5	5	5	5	5	25
66	5	4	5	5	5	24
67	4	4	4	4	4	20
68	3	4	3	3	3	16
69	3	4	3	3	3	16
70	3	4	3	3	3	16
71	4	4	4	4	4	20
72	3	4	3	3	3	16
73	3	3	3	3	3	15
74	4	3	4	4	4	19
75	3	3	3	3	3	15
76	4	4	4	4	4	20
77	3	4	3	3	3	16
78	3	3	3	3	3	15
79	4	5	4	4	4	21
80	4	3	4	4	4	19
81	3	5	3	3	3	17
82	5	5	5	5	5	25
83	3	4	3	3	3	16
84	5	4	5	5	5	24
85	5	4	5	5	5	24
86	5	4	5	5	5	24
87	3	3	3	3	3	15
88	4	4	4	5	5	22
89	5	4	5	5	5	24
90	3	3	3	3	3	15

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	90	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	90	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.8974	.71800	90
Y2	3.7179	1.02466	90
Y3	3.6154	.96287	90
Y4	3.1026	.94018	90
Y5	3.7436	.67738	90

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	14.1795	2.572	.531	.388
Y2	14.3590	2.447	.552	.185
Y3	14.4615	3.202	.373	.122
Y4	14.9744	2.499	.449	.241
Y5	14.3333	2.175	.428	.736

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	90	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.7692	.80986	90
X3.2	3.4615	.91324	90
X3.3	3.3846	.90657	90
X3.4	2.9744	.87320	90
X3.5	3.7436	.67738	90

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	13.5641	2.779	.546	.047
X3.2	13.8718	2.536	.401	.086
X3.3	13.9437	2.682	.410	.015
X3.4	14.3590	1.973	.516	.539
X3.5	13.5897	1.985	.693	.731

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	90	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.619	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.5641	.85208	90
X2.2	3.3077	.95018	90
X2.3	3.3846	.98983	90
X2.4	3.2308	.98573	90
X2.5	3.4103	.84970	90

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.3333	1.281	.349	.390
X2.2	13.5897	2.038	.323	.891
X2.3	13.5128	2.625	.341	.354
X2.4	13.6667	1.333	.544	.997
X2.5	13.4872	1.888	.508	.195

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	90	100.0

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3.5385	.85367	90
X1.2	3.9487	.60475	90
X13	3.3846	.98983	90
X1.4	3.1026	.94018	90
X1.5	3.7436	.67738	90

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.1795	1.993	.452	.465
X1.2	13.7692	2.814	.421	.113
X13	14.3333	2.807	.409	.176
X1.4	14.6154	2.085	.421	.287
X1.5	13.9744	2.236	.452	.430

# Regression

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	19.8333	3.82445	90
X1	20.6333	1.99107	90
X2	19.7667	2.02882	90
X3	19.8667	2.17721	90

## Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.653	.559	.743
	X1	.653	1.000	.721	.696
	X2	.559	.721	1.000	.656
	X3	.743	.696	.656	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.001	.000
	X1	.000		.000	.000
	X2	.001	.000		.000
	X3	.000	.000	.000	
N	Y	90	90	90	90
	X1	90	90	90	90
	X2	90	90	90	90
	X3	90	90	90	90

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
 b. Dependent Variable: Y

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.540	2.59468	1.627

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.125	3	83.042	12.335	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.041	86	6.732		
	Total	424.167	89			

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
 b. Dependent Variable: Y

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.159	5.324		-1.908	.067		
	X1	.501	.386	.261	1.297	.206	.393	2.545
	X2	.010	.360	.005	.028	.978	.434	2.303
	X3	.979	.324	.558	3.020	.006	.466	2.148

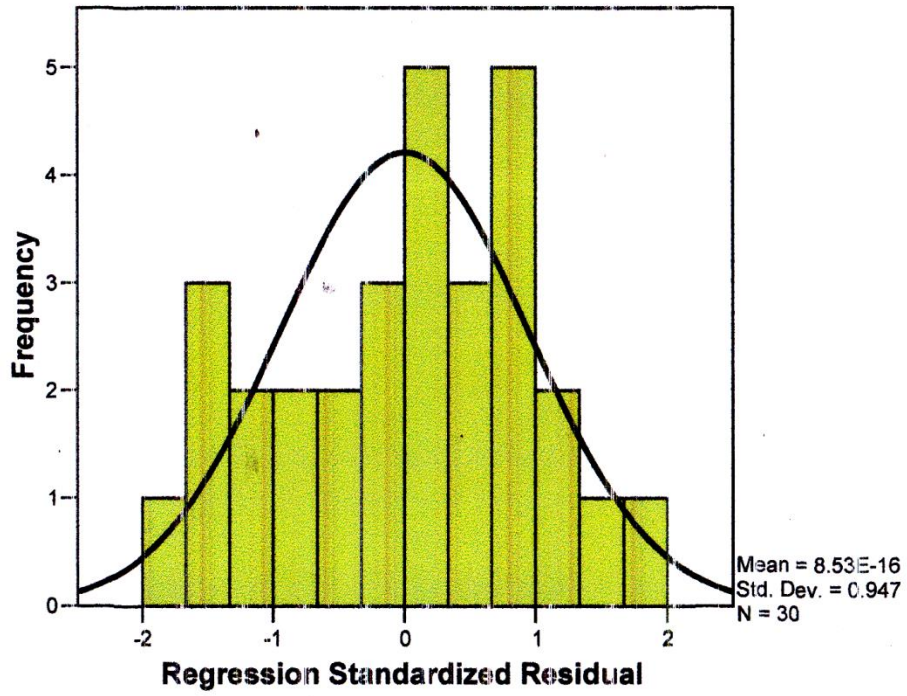
- a. Dependent Variable: Y

**Charts**

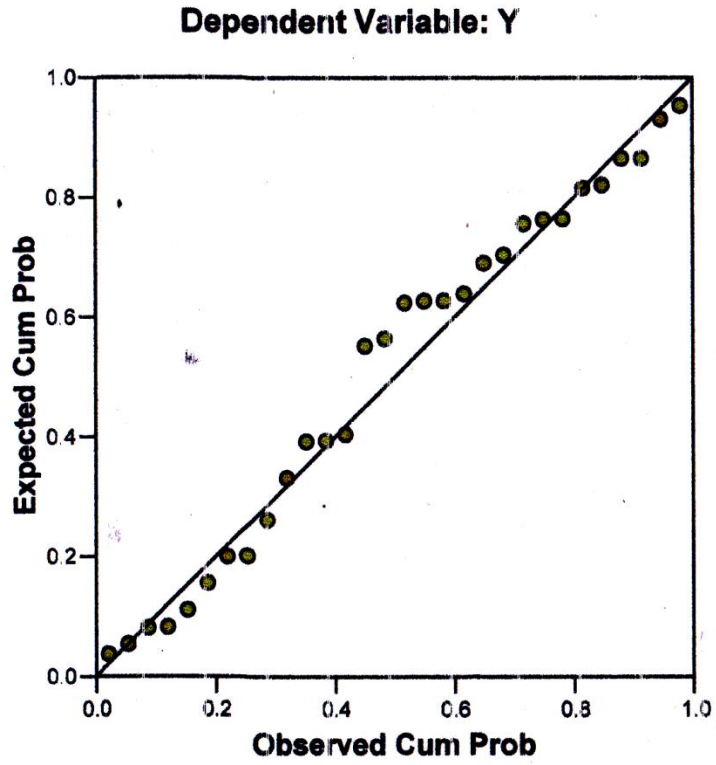


# Histogram

Dependent Variable: Y

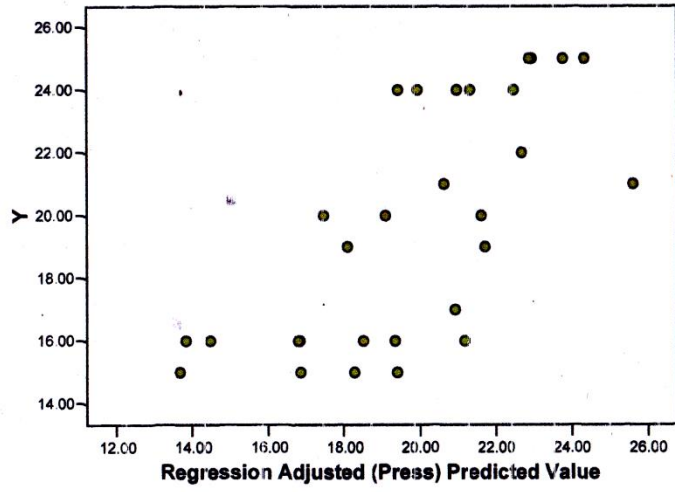


# Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



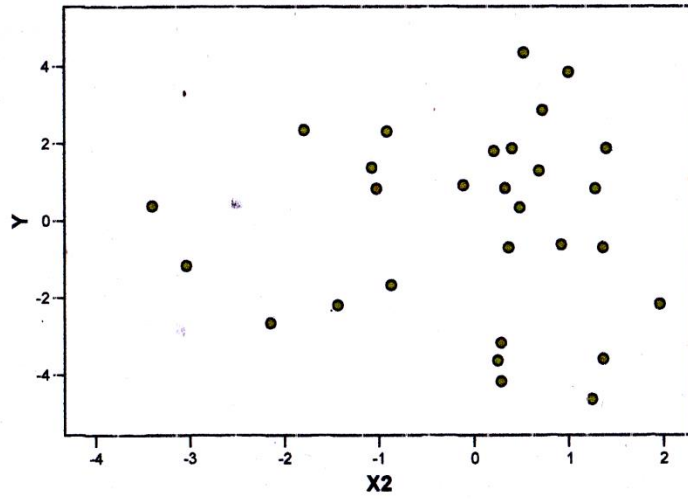
### Scatterplot

Dependent Variable: Y



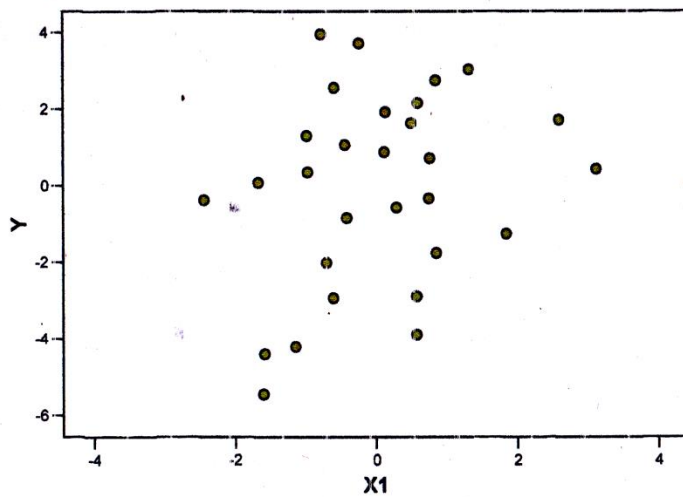
### Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



### Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y



### Partial Regression Plot

Dependent Variable: Y

