

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

Volume 8, Nomor 1, April 2016

Penyelesaian Hukum Kredit Macet Dengan Jaminan Gadai dan Fidusia Di Kantor Pegadaian Kota Batam

**Tuti Herningtyas**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Kota

**Darmayanti**

**Sri Langgeng Ratnasari**

Perbandingan Tekanan Intraokular Antara Pengguna Komputer Dan Mikroskop Di PT. NOK Precision Component Batam (NPCB)

**Isramilda**

Hubungan Shift Kerja Dengan Kadar HBA1C Pasien Diabetes Melitus Tipe II Di Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam

**Yuli Mariany**

Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Tiket PT. Garuda Indonesia Branch Office Batam

**Ali Nurrohman**

**Ngaliman**

Hubungan Kelelahan Mata Dengan Lama Paparan Sinar Radiasi Ultraviolet B Pada Pekerja Las Di Galangan Kapal PT. Sentek Indonesia

**Cevy Amelia**

Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Anugerah *Tour And Travel*

**Amelia**

**Sri Yanti**

Gambaran Perilaku Perawatan Kebersihan Gigi Pada Anak Kelas IV Dan V Sekolah Dasar

**Ana Faizah**

Pengaruh Birokrasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengkong Kota Batam

**Bagus Indra Kurniawan**

**One Yantri**

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Oversea Chinese Banking Corporation Nisp, TBK Cabang Batam

**Cheny Clarita Prima AR**

**Chabullah Wibisono**

Pengaruh Pelayanan Dan Tingkat Suku Bunga Kredit Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Pengambilan Kredit Di PT. BPR Barelang Mandiri Batam

**David Adi Famuji**

**Dhina Titik Windayati**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Badan Pengusahaan Batam

**Della Andini**

**Indrayani**

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam

**Desti Trianingih**

**Jenny Rumengan**

Hubungan Pengetahuan Ibu Bekerja Tentang ASI Eksklusif Dengan Pemberian ASI Eksklusif Di Wilayah Kerja Kelurahan Balai Permai Kota Batam

**Prasida Yunita**

Hubungan Pengetahuan Dengan Sikap Ibu Terhadap Imunisasi Tambahan

**Devy Lestari Nurul Aulia**

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Dan Keinginan Berpindah Kerja Pada Karyawan PT.XYZ Batam

**Panusunan**

Hak Dan Kedudukan Tertanggung Dari Perusahaan Asuransi Yang Pailit

**Lia Fadjrani**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada RSUD Batam

**Abdul Malik Made**

## DAFTAR ISI

- Penyelesaian Hukum Kredit Macet Dengan Jaminan Gadai dan Fidusia Di Kantor Pegadaian Kota Batam  
**Tuti Herningtyas** **1- 10**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batam Oky Wardiman  
**Darmayanti**  
**Sri Langgeng Ratnasari** **11-18**
- Perbandingan Tekanan Intraokular Antara Pengguna Komputer Dan Mikroskop Di PT. NOK Precision Component Batam (NPCB)  
**Isramilda** **19-23**
- Hubungan Shift Kerja Dengan Kadar HBA1C Pasien Diabetes Melitus Tipe II Di Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam  
**Yuli Mariany** **24-31**
- Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Tiket PT. Garuda Indonesia *Branch Office* Batam  
**Ali Nurrohman**  
**Ngaliman** **32-42**
- Hubungan Kelelahan Mata Dengan Lama Paparan Sinar Radiasi Ultraviolet B Pada Pekerja Las Di Galangan Kapal PT. Sentek Indonesia  
**Cevy Amelia** **43-48**
- Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada CV. Anugerah *Tour And Travel*  
**Amelia**  
**Sri Yanti** **49-59**
- Gambaran Perilaku Perawatan Kebersihan Gigi Pada Anak Kelas IV Dan V Sekolah Dasar  
**Ana Faizah** **60-71**
- Pengaruh Birokrasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Bengkong Kota Batam  
**Bagus Indra Kurniawan**  
**One Yantri** **72-82**
- Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Oversea Chinese Banking Corporation Nisp, TBK Cabang Batam  
**Cheny Clarita Prima AR**  
**Chablullah Wibisono** **83-91**
- Pengaruh Pelayanan Dan Tingkat Suku Bunga Kredit Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Pengambilan Kredit Di PT. BPR Bareleng Mandiri Batam  
**David Adi Famuji**  
**Diana Titik Windayati** **92-98**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Badan Pengusahaan Batam  
**Della Andini**  
**Indrayani** **99-108**
- Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya batam  
**Desti Trianingsih**  
**Jemmy Rumengan** **109-119**
- Hubungan Pengetahuan Ibu Bekerja Tentang ASI Eksklusif Dengan Pemberian ASI Eksklusif Di Wilayah Kerja Kelurahan Baloi Permai Kota Batam  
**Prasida Yunita** **120-122**
- Hubungan Pengetahuan Dengan Sikap Ibu Terhadap Imunisasi Tambahan  
**Devy Lestari Nurul Aulia** **123-127**
- Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Prosedural Terhadap Komitmen Afektif Dan Keinginan Bepindah Kerja Pada Karyawan PT.XYZ Batam  
**Panusunan** **128-133**

- Hak Dan Kedudukan Tertanggung Dari Perusahaan Asuransi Yang Pailit  
**Lia Fadjriani** **134-143**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada RSUD Batam  
**Abdul Malik Made** **144-157**

**JURNAL ILMIAH**  
**“ZONA MANAJEMEN”**  
**Program Studi Magister Sains Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

**Jurnal Ilmiah :**

**“ZONA MANAJEMEN”**

Diterbitkan oleh Program Studi Magister  
Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batam sejak Oktober 2009,  
**ISSN 2087-6998**

Alamat Redaksi :

**Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Batam**

Jalan Kampus Abulyatama No. 5  
Batam Centre- Batam  
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054  
Home page: [http//www.univ-batam.ac.id](http://www.univ-batam.ac.id)  
Email: [admin@univ-batam.ac.id](mailto:admin@univ-batam.ac.id)

**Pelindung :**

Rektor Universitas Batam

**Penanggungjawab :**

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

**Pemimpin Redaksi :**

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

**Redaksi Ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Dr. Ir. Anik Hermingsih, M.Si (UMB)

**Redaksi Pelaksana**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

**Sekretariat:**

Sri Yanti, S.E., M.Si.

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATAM KOTA

Darmayanti

Sri Langgeng Ratnasari

E-mail: darma\_rzk@yahoo.co.id  
Fakultas Ekonomi Universitas Batam  
Jl. Abulyatama No. 5 Batam 29432

### ABSTRACT

*The title of this study is Influence of Leadership Style and Working Facilities on employee performance of Subdistrict Batam Kota. The aim of this study was to determine the effect of the leadership style and the working facilities to the employee performance of the Subdistrict of Batam Kota. The population in this study were employees of Subdistrict of Batam Kota with total employees 72 person. The samples were taken using Slovin formula with an error rate of 5%, then obtained a sample of 61 people consisting of 23 men and 38 women. Methods of data collection is done by questionnaire, data analysis. The method used is multiple linear regression, using SPSS software. The results showed that the style of leadership (X1) has a significant influence on employee performance (Y). While the working facilities (X2) does not have significant influence on employee performance (Y). The coefficient of determination (adjusted R Square) which diperoleh is 18.3%. This means that the performance of employees who may be affected by other variables that have not been investigated by 81.7%.*

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

### PENDAHULUAN

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja pegawai itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan prima kepada publik, seperti pada Kantor Camat Batam Kota mengenai pelayanan tertib administrasi kependudukan yang berlaku di Kota Batam. Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi ada saat sekarang dimana semua terbuka, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah gaya kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkannya dengan situasi dan kondisi pegawainya, sehingga harapan pemimpin dan pegawai terhadap tujuan organisasinya tercapai.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan definisi Fasilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian fasilitas kerja yang dimaksud adalah seperangkat alat bantu untuk memperlancar proses atau aktivitas kerja dalam mencapai target tujuan. Ketersediaan fasilitas kerja hendaknya dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai alat bantu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ketersediaan fasilitas kerja disamping memadai juga harus relevan tuntutan kebutuhan terhadap alat bantu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga mempermudah pencapaian target tujuan. Pada sisi lain pemanfaatan fasilitas kerja akan menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam penggunaannya.

Sejalan dengan hal tersebut di atas, Kecamatan Batam Kota terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor: 2 tahun 2005, tentang Pemekaran, Perubahan, Pembentukan Kecamatan dan Kelurahan dalam Daerah Kota Batam, dimana Kecamatan Batam Kota merupakan salah satu dan bagian kecamatan yang dimekarkan dari Kecamatan Induk yaitu Kecamatan Nongsa. Kecamatan Batam Kota mulai efektif beroperasi secara operasional pada tanggal 3 Juni 2006 seiring dengan dilantikannya Camat Batam Kota, Sekcam dan 6 (enam) Lurah yang ada Kecamatan Batam Kota. Kemudian 1 (satu) Kelurahan yang sebelumnya berada dalam wilayah kerja Kecamatan Batu

Ampar yaitu wilayah Kelurahan Bukit Jodoh bergabung dengan kecamatan Batam Kota dengan merubah namanya menjadi Kelurahan Sungai Panas.

Batam Kota adalah sebuah kecamatan di Kota Batam, Kepulauan Riau. Oleh masyarakat Batam Kecamatan Batam Kota lebih dikenal dengan istilah Batam Center. Di Kecamatan inilah terletak pusat pemerintahan Kota Batam, Alun-alun dan Masjid Raya Batam. Mega Wisata Ocarina juga terletak di Kecamatan ini. Lokasinya yang strategis di tengah-tengah Pulau Batam membuat Kecamatan Batam Kota berkembang pesat menjadi kawasan industri dan pemukiman yang ramai.

Kecamatan Batam Kota memiliki 6 kelurahan:

1. Kelurahan Teluk Tering
2. Kelurahan Taman Balo
3. Kelurahan Sukajadi
4. Kelurahan Belian
5. Kelurahan Sungai Panas
6. Kelurahan Balo Permai

#### **Rumusan Masalah**

Sebagaimana telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota?

#### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Batam Kota.

#### **LANDASAN TEORI**

##### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2007:303).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai (Rivai dan Mulyadi, 2009:42).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rivai dan Mulyadi, 2009:42).

Berdasarkan pendapat dari ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara secara keseluruhan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya sehingga mau bergerak ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar yaitu berorientasikan tugas (*task orientation*), berorientasikan hubungan kerja (*relationship orientation*), berorientasikan hasil yang efektif (*effectiveness orientation*).

##### **Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Macam-macam gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut: (Hasibuan, 2010:172-173)

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak

diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Falsafah kepemimpinan ialah “bawahan adalah untuk pimpinan atau atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi atau perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengakderan kurang mendapat perhatiannya.

## 2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahannya. Pemimpin memotivasi bawahannya agar merasa ikut mewakili perusahaan.

Falsafah pemimpin ialah “pemimpin (dia) adalah untuk bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

## 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahannya, “Inilah pekerjaan yang harus Saudara kerjakan, saya tak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik.

Pemimpin dan gaya kepemimpinannya memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Satu organisasi atau perusahaan dikatakan sukses atau tidak sangat ditentukan oleh pemimpinnya. Baik itu perusahaan kecil, perusahaan menengah, maupun perusahaan besar. Pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam Manajemen Organisasi serta menentukan arah perusahaan ke depan.

### **Fasilitas Kerja**

Pengertian fasilitas kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut: Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Lupiyaodi, 2006 : 150).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan definisi Fasilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah salah satu sarana pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian fasilitas kerja yang dimaksud adalah seperangkat alat bantu untuk memperlancar proses atau aktivitas kerja dalam mencapai target tujuan. Ketersediaan fasilitas kerja hendaknya dapat dimanfaatkan secara optimal sebagai alat bantu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ketersediaan fasilitas kerja disamping memadai juga harus relevan tuntutan kebutuhan terhadap alat bantu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sehingga mempermudah pencapaian target tujuan. Pada sisi lain pemanfaatan fasilitas kerja akan menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam penggunaannya.

Ada beberapa pertimbangan dan alasan dalam pengadaan dan pemanfaatan fasilitas kerja, diantaranya:

1. *Relevan*. Fasilitas kerja yang tersedia harus relevan dengan karakteristik pekerjaan sehingga mampu menunjang memperlancarkan pelaksanaan tugas pekerjaan.
2. Memadai secara kuantitas ketersediaan fasilitas kerja harus memadai agar dapat mencukupi seluruh kebutuhan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
3. Manfaat ketersediaan fasilitas kerja hendaknya mampu dimanfaatkan secara optimal sebagai alat bantu pelaksanaan tugas.
4. Kesiapan sumber daya manusia ketersediaan fasilitas kerja menuntut kesiapan pekerja dalam memanfaatkannya.

Tersedianya fasilitas kerja akan mewarnai pikiran (mental) seorang pekerja, berkenaan dengan bagaimana suatu tugas atau pekerjaan harus dilaksanakan serta target / tujuan seperti apa yang ingin dicapai. Pemanfaatan fasilitas kerja mampu mewarnai kinerja seseorang. Fasilitas kerja yang secara kualitas dan kuantitas tidak / kurang mencukupi kebutuhan kegiatan suatu program akan menghambat kinerja seseorang karena dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, fasilitas kerja minimal memiliki beberapa jenis media atau peralatan, bahan, perabot dan peralatan penunjang praktek, baik praktek dasar maupun praktek pengembangan. Sebab fasilitas kerja yang memadai membuat semangat pegawai dalam bekerja dan akan mewarnai atau dapat meningkatkan kinerja. Fasilitas kerja yang tersedia dan memadai dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan dan suatu kegiatan.

Penggunaan fasilitas kerja harus mengacu pada prinsip efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan. Penggunaan fasilitas kerja harus dapat menunjang kinerja dalam merealisasikan program kerjanya. Kemampuan dalam penggunaan fasilitas kerja akan menentukan besar kecilnya manfaat yang diperoleh. Kemungkinannya akan membantu meningkatkan kinerja atau sebaliknya akan menyebabkan terganggu kinerja seseorang. Kemampuan mengoperasikan fasilitas kerja (media) berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hal di atas maka fasilitas kerja adalah segala media dan sarana yang membantu seseorang dalam menyelesaikan kegiatannya untuk menghasilkan kerja yang baik, seperti perangkat lunak (*software*), ruang kerja, komputer, meja dan rak tempat file dan dokumen, serta ketersediaan jaringan komunikasi dan informasi.

### **Kinerja pegawai**

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005:14).

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) dalam Rivai dan Basri (2005:14-16), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) dalam Rivai dan Basri (2005:14-16), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa suatu pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### **Indikator Kinerja**

Indikator pada kinerja dalam (Mangkunegara 2007: 75), antara lain :

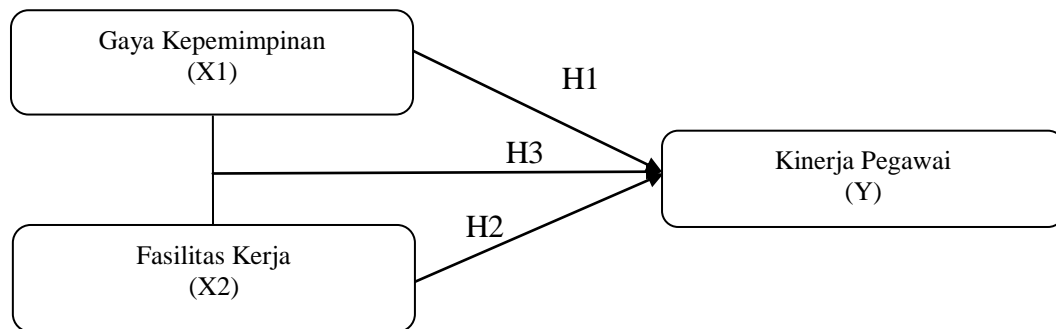
1. Kualitas kerja  
Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja  
Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Tanggung jawab  
Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.



#### 4. Sikap karyawan

Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

#### MODEL PENELITIAN



Gambar 1 Model Penelitian

#### METODE PENELITIAN

##### Pendekatan Penelitian

Menurut Rumengan (2013:9) menyatakan secara umum pendekatan diklasifikasi dalam dua kelompok yaitu paradigma penelitian yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang menjelaskan dan menguji pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan analisis data dengan prosedur statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. **Defenisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian terdiri atas dua macam, yaitu: variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel. Dan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Rumengan,2010: 26)

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*), yaitu Gaya kepemimpinan (X1) dan Fasilitas kerja (X2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja pegawai (Y).

##### Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Batam Kota yang berjumlah 72 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sujarweni 2014:66) :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$
$$n = \frac{72}{1 + (72 \times 0.05^2)} = \frac{72}{1.18}$$
$$= 61.02 \text{ dibulatkan menjadi } 61 \text{ orang}$$

Jadi sampel penelitian untuk populasi 72 orang dan tingkat kepercayaan 95% adalah 61 orang.

##### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara  
Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian (Marzuki, 2005). Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan, dan merupakan cara memperoleh data yang bersifat langsung.
2. Studi Pustaka  
Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data dan informasi dengan melakukan kegiatan kepastakaan melalui buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu dan lain sebagainya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2006). Pertanyaan yang di ajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

#### Teknik Analisis Data

##### 1) Teknik Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

##### 2) Teknik Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisis data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Perusahaan

Pemerintah Kecamatan Batam Kota efektif beroperasi pada tanggal 3 Juni 2006 yang seiring dengan dilantikannya Camat Batam Kota, Sekretaris Kecamatan dan 6 (enam) Lurah yang berada diwilayah Kecamatan Batam Kota.

Utuk Kecamatan Batam Kota yang wilayah kerjanya merupakan Pemekaran dari Kecamatan Nongsa, juga bergabung 1 (satu) Kelurahan yang sebelumnya berada dalam wilayah kerja Kecamatan Batu Ampar yaitu wilayah Kelurahan Bukit Jodoh yang berubah namanya menjadi Kelurahan Sungai Panas.

Tujuan Pemekaran Kecamatan dan Kelurahan merupakan suatu kebutuhan kondisi wilayah dan di sejalkan dengan upaya memperpendek rentang kendali secara organisasi Pemerintahan serta dalam upaya memberikan pelayanan terbaik dalam masyarakat dengan mengacu pada SPP (Standard Pelayanan Public) yang memuat antara lain ; syarat – syarat, lama waktu proses, serta pembiayaan yang ditampilkan dalam bentuk papan informasi untuk diketahui secara umum dengan mengedepankan aspek Transparansi, Objektivitas, Standard, partisipasi kesetaraan, daya tanggap, pengawasan, efisiensi dan efektifitas serta profesionalisme. **Deskripsi Sampel Penelitian**

Umur responden di dominasi oleh responden dengan umur 20-30 tahun sebanyak 23 orang atau 38%, dan umur 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 34%, lalu diikuti oleh responden dengan umur 41–50 tahun sebanyak 17 orang atau 28%. Berdasarkan lama masa kerja diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja 0-5 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 44%, responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 orang atau 21%, responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 21 orang atau 35%. Berdasarkan latar belakang pendidikan responden diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 31 orang atau 51%, responden lulusan SLTA sebanyak 21 orang atau 34%, lulusan S2 sebanyak 5 orang atau 8% dan lulusan DIII sebanyak 4 orang atau 6.6%.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 1 Hasil Uji t Secara Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.190	3.023		5.356	.000
Gaya Kepemimpinan	.350	.090	.453	3.871	.000
Fasilitas Kerja	.037	.086	.051	.436	.664

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adapun penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis H1 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t

hitung sebesar 3.871 dengan taraf signifikansi 0.000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H1 diterima.

## 2. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis H2 menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai t hitung sebesar 0.436 dengan taraf signifikansi 0.664. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, dengan demikian H2 ditolak.

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan**  
ANOVA<sup>b</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.026	2	45.513	7.724	.001 <sup>a</sup>
	Residual	341.761	58	5.892		
	Total	432.787	60			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis H3 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana pada uji f menunjukkan nilai sebesar 7.724 dengan signifikansi sebesar 0.001. Nilai signifikansi f tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian H3 diterima.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai kantor Camat Batam Kota dengan perolehan nilai t hitung = 3,871 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,000 (Sig.0,000 <  $\alpha$ 0,05). Berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota.
2. Fasilitas Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Kantor Camat Batam Kota dengan perolehan nilai t hitung = 0,436 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,664 (Sig.0,664 >  $\alpha$ 0,05). Berarti semakin tinggi dan baik fasilitas kerja yang diberikan oleh Kantor Camat Batam Kota.
3. Dari uji F ( Simultan ) diperoleh nilai F hitung sebesar 7.724 dengan Sig.0,001 <  $\alpha$  0,05, menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti gaya kepemimpinan (X1), dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf  $\alpha$  = 0,05 pada Kantor Camat Batam Kota.

#### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang diambil, maka peneliti menyarankan kepada Kantor Camat Batam Kota bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan selama ini kepada para pegawainya untuk tetap dipertahankan, dipelihara dan ditingkatkan kondisi yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota.
2. Fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan Kantor Camat Batam Kota, harus menaruh perhatian yang lebih serius lagi pada semua permasalahan kebutuhan khususnya kebutuhan akan fasilitas kerja yang digunakan dalam mendukung pekerjaannya itu sendiri seperti, pakaian kerja, alat kerja dan ruang kerja yang nyaman, serta harus lebih mengedepankan pengguna teknologi komputerisasi demi tercapainya efisien kerja.
3. Untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai Kantor Camat Batam Kota yang lebih baik, maka prioritas utama adalah meningkatkan fasilitas kerja, karena dengan fasilitas kerja yang tinggi akan diikuti oleh peningkatan kualitas kerja menjadi lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rizkiki, 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bulang Kota Batam".Skripsi Universitas Batam.Batam
- Badeni, 2013 .Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Cetakan ke-1, Bandung.

- Batam, Walikota. 2010. **Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kota Batam. Peraturan Walikota Batam Nomor 29-1 Tahun 2010**. Batam: Pemerintah Kota Batam.
- Hapianti 2013, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan dan Aset Pemerintah Kota Batam”**. Skripsi Universitas Batam. Batam
- Hasibuan, Malayu. 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke-18, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lubis, Maisaroh dan Ngaliman, 2013. **“Pengaruh Gaya Kepimipinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Batam”**. Jurnal Ilmiah Zona Manajerial, Volume 5, Nomor 2 2013 Batam: Fakultas Ekonomi Universitas Batam.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Rafika Aditama.
- Permady, 2013. **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Rutan Klas II A Batam”** . Skripsi Universitas Batam. Batam
- Ramadhanie, Nurlita Aprilia 2013, **“Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai Prediktor Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Bareleng Mandiri Batam”**. Skripsi Universitas Batam. Batam
- Rivai Veithzal dan Mulyadi Deddy, 2011 **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Cetakan ke-8, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rumengan, Jemmy dkk, 2010. **Analisa Data Kuantitatif**, Batam.
- Rumengan, Jemmy, 2010. **Metodologi Penelitian dengan SPSS**. Batam Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy, 2013. **Metodologi Penelitian**. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Suwatno dan Donni. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke-6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Cetakan Ke-20. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. **Metodologi Penelitian**, Cetakan ke-1, Pustakabarupress, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2007. **Perilaku Organisasi. Konsep Dasar dan Aplikasinya**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.