JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 55-60
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.2666
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Batam Kota

R. Putri Anggita Permatasari, Timbul Dompak
Universitas Putera Batam, Jalan R. Soeprapto, Muka Kuning, Batam
Correspondence email: pb181010002@upbatam.ac.id, timbul.dompak@puterabatam.ac.id

Abstrak. Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja PNS. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota atau bawahannya. Sedangkan fasilitas kerja adalah fasilitas penunjang dalam kegiatan perusahaan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai masa pakai yang relatif tetap dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (Y) di Kecamatan Kota Batam. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penyebaran melalui kuesioner antar responden. Sampel penelitian ini sebanyak 101 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan nilai total t hitung (3,063) > t tabel (1,984), (2) secara parsial terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja asn dengan nilai t hitung (11,490) > t tabel (1,984), (3) sekaligus terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja PNS dengan angka F (259,544) > F tabel (3,09).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Fasilitas Kerja; Kinerja ASN

Abstract. *Leadership style and work facilities are important factors in improving the performance of civil servants. Leadership style is the behavior or method used by a leader in influencing the thoughts, feelings, attitudes and behavior of members or subordinates. While work facilities are supporting facilities in the company's activities in physical form, and are used in normal company activities, have a relatively permanent period of use and provide benefits for the future. This study aims to analyze the effect of leadership style (X1) and work facilities (X2) on the performance of civil servants (Y) in the Batam City District. The approach in this research uses quantitative methods, distribution through questionnaires between respondents. The sample of this research is 101 people. The results of this study indicate that; (1) there is an influence of leadership style on the performance of civil servants with a total value of t count (3,063) > t table (1,984), (2) partially there is an effect of work facilities on the performance of asn with a value of t count (11,490) > t table (1,984) , (3) at the same time there is an influence of leadership style and work facilities on the performance of civil servants with the number F (259.544) > F table (3.09).*

Keywords**:** *Leadership Style; Work Facilities; ASN Performance*

PENDAHULUAN

Dalam Manajemen sumber daya manusia berati yaitu berbicara tentang pengelolaan pegawai/aparatur yang ada didalam lingkungan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sumber daya manuisa yang paling berharga dan bernilai bagi organisasi, karena Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memberikan makna sebuah nilai dari organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi karena itu posisi Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan strategis kehadirannya didalam organisasi.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara langsung akan mempengaruhui apakah organisasi tersebut mengalami keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dari organisasi tersebut. Kesanggupan Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan segala tugas dan kegiatan yang menjadi kewenangannya tersebut yaitu kinerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) antara lain gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja. Menurut Kamal et al., (2019) kepemimpinan adalah tindakan umum yang diambil atau tindakan yang diambil oleh orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin secara efektif sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang meningkat, sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat memanfaatkan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi tindakan orang lain di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat memberikan contoh positif bagi pengikutnya dengan mampu melacak kesalahan yang dibuat dan mencegahnya di masa depan daripada fokus pada kesalahan itu.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kantor Kecamatan Batam Kota belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan pekerjaan para aparaturnya. Beberapa pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para aparaturnya untuk dapat bekerja dengan maksimal. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan pada organisasi. Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor fasilitas kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negawa (ASN). Menurut Moring et al., (2021) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan berupa sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan fasilitas kerja yang baik dan lengkap, maka kinerja asn akan meningkat. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan fasilitas kerja yang baik untuk para Aparatur Sipil Negara (ASN) agar tidak menjadi hambatan untuk organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mendorong agar Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja secara efektif dalam kerjanya adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor Kecamatan Batam Kota masih kurang mendukung seperti halnya printer, komputer yang masih kurang untuk kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) dan ruang pelayanan yang sempit dan terbatas serta toilet yang kurang layak hal ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi asn dan masyarakat yang melakukan pengurusan serta mengakibatkan image kantor Camat Batam Kota buruk karena tidak menyediakan fasilitas yang memadai untuk aparatur dan masyarakat.

Oleh karena gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Semakin baik gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja maka akan semakin tinggi tigkat kinerja aparaturnya, begitu juga sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja maka akan menurunkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut. Banyaknya instansi yang bertugas melayani masyarakat diharapkan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Instansi yang menjadi obyek penelitian adalah kantor Kecamatan Batam Kota. Kecamatan Batam Kota terletak diantara 00 25’ 290 – 10 15’ 00” Lintang Utara, 1030 34’ 35” – 1040 26’ 24” Bujur Timur dan meiliki luas wilayah 46.808 km2, dan mempunyai penduduk terbanyak nomor 2 se-Kota Batam sesudah Kecamatan Sagulung yang berjumlah 92.277 jiwa untuk laki-laki dan 93.356 jiwa untuk perempuan dengan total 185.633 jiwa. Kecamatan Batam Kota terletak pada sebelah Timur Laut dari wilayah pulau Batam. Kecamatan Batam Kota mempunyai 6 kelurahan yaitu, Kelurahan Teluk Tering, Kelurahan Taman Baloi, Kelurahan Sukajadi, Kelurahan Belian, Kelurahan Sungai Panas dan Kelurahan Baloi Permai (Batam Kota, 2021).

Berkaitan dengan itu semua, pemerintah melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia berusaha secara berkesinambungan melakukan pembenahan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di seluruh Indonesia dalam rangka peningkatan kualitas kinerja agar dapat bekerja secara profesional untuk memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal ini dilakukan untuk mewujudkan reformasi birokrasi pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dilihat dari bagaimana organisasi itu dapat memberikan pelayanan yang baik dan prima kepada masyarakat, seperti halnya pada kantor Kecamatan Batam Kota mengenai pelayanan tertib administrasi kependudukan yang berlaku di Kota Batam. Maka dari itu jika gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya otomatis kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini akan semakin

baik dalam melakukan pelayanan kepda masyarakat.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yag diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Adapun analisis datanya berupa penyajian data grafik, tabel dan kegiatan peringkasan/penjelasan data, dimana sumber data adalah data primer berupa kuesioner yang telah diisi langsung oleh responden. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Batam Kota yang berada di Jalan Raja Ali Kelana No. 01 Batam Center – Kota Batam. Subjek Penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Batam Kota. Melalui tahap analisis deskriptif berdasarkan kriteria jawaban responden dan hasil kuesioner dilakukan pengujian validitas dan reabilitas, selanjutnya dilakukan uji normalitas,uji multikolinearitas dan heterokedastisitas. Pengujian pengaruh dilakukan dengan regresi, Uji-t dan Uji-F. Adapun populasi penelitian ini adalah 101 orang dan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh.

HASIL

Pada penelitian ini, dibagi 4 (empat) karakteristik/kelompok responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Dari datas jenis kelamin menunjukkan ada 50 Pria (49,5%) dan 51 Wanita (50,5%). Data kelompok usia menunjukkan ada 23 orang (22,8%) kelompok usia pertama yaitu antara 20-30 tahun, 35 orang (34,7%) kelompok usia kedua yaitu antara 31-40 tahun, 37 orang (36,6%) kelompok usia ketiga yaitu antara 41-50 tahun dan 6 orang (5,9%) kelompok usia keempat lebih dari 50 tahun. Kelompok pendidikan menunjukkan ada 22 orang (21,8%) berpendidikan SMA, 5 orng (5%) berpendidikan D1-D3, 70 orang (69,3%) berpendidikan S1 dan 4 orang (4%) setingkat S2-S3. Untuk data kelompok lama bekerja menunjukkan 18 orang (17,8%) lama bekerja 0-5 tahun, 35 orang (34,7%) lama bekerja 6-10 tahun, 37 orang (36,6%) lama bekerja 11-15 tahun dan 11 orang (10,9%) lama bekerja diatas 16 tahun.

Tabel 1.
Uji Validitas Data

Variabel	Sub	Corrected Item Total Corelation	Simpulan
X1	X1.1	.499	Valid
	X1.2	.751	
	X1.3	.578	
	X1.4	.810	
	X1.5	.611	
	X1.6	.824	
	X1.7	.611	
	X1.8	.519	
	X1.9	.361	
	X1.10	.481	
X2	X2.1	.490	Valid
	X2.2	.394	
	X2.3	.462	
	X2.4	.551	
	X2.5	.684	
	X2.6	.580	
Y	Y.1	.499	Valid
	Y.2	.397	
	Y.3	.588	
	Y.4	.688	
	Y.5	.642	
	Y.6	.322	
	Y.7	.363	
	Y.8	.396	
	Y.9	.538	
	Y.10	.417	

Sumber: data olahan

Tabel 1 memberikan penjelasan terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian ini. Validitas dapat dilihat dengan membandingkan besaran probabilitas dari hasil pengolahan data. Jika nilai probability (sig) lebih kecil dari 0,05 (Alpha) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai probability (sig), nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung pearson (pearson correlation) terhadap nilai r table (0,278), ini berarti jika nilai koefisien r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel, hal ini berarti bahwa item-item pernyataan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian. Dari tabel 1 didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai probability (sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung (pearson correlation) semua pernyataan lebih besar dari r tabel 0,278.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hubungan	Keterangan
X1	0.815	0.600		
X2	0.850	0.600	Sangat Kuat	Reliabel
Y	0.785	0.600		

Sumber: data olahan

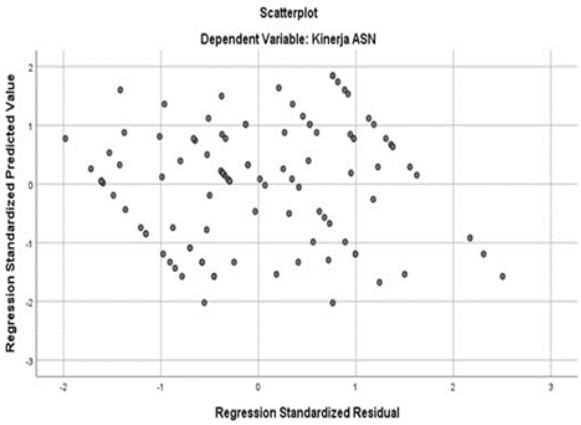
Tabel 2 memberikan penjelasan dengan melihat pada angka Cronbach's Alpha pada variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,815, variabel fasilitas kerja (X2) = 0,850 dan variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) = 0,785. Ini berarti semua butir pernyataan variabel- variabel tersebut adalah reliabel, karena nilai ketiganya diatas nilai kritis yaitu 0,600. Tabel 3 diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance 0,379, dan fasilitas kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,379. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai VIF 2,637 dan fasilitas kerja (X2) memiliki VIF 2,637. Kedua nilai variabel tersebut < 10. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3
Uji Multikolineritas

Model		Colinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.379	2.637
	X2	.379	2.637

Sumber: data olahan

Menurut (Ghozali, 2018) bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heterokedastisitas maka dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman antara masing- masing variabel bebas dengan variabel penganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Bisa dilihat pada gambar dibawah ini Grafik Scatter plot di atas, terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat layak.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Uji Heterokedastisitas Scatter Plot

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana. Sebaliknya, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas atau variabel terikat, maka disebut regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent (Ghozali & Imam, 2018). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	2.413	3.593	
	X1	.199	.065	.200
	X2	.884	.077	.751

Sumber: data olahan

Tabel 4 diatas menunjukkan persamaan regresi: Y = 2.413 + 0.199 X1 + 0.884 X2. Nilai kontanta = 2.413 yang artinya jika variabel bebas yaitu X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai untuk variabel Y (kinerja Aparatur Sipil Negara) sebesar 2.413. Nilai koefisien X1 (gaya kepemimpinan) = 0.199. Artinya jika variabel X1 mengalami peningkatan satu satuan sedangkan variabel lain dianggap tetap, maka variabel Y (kinerja Aparatur Sipil Negara) akan mengalami peningkatan sebesar 0.199. Nilai koefisien X2 (fasilitas kerja) = 0.884. Artinya jika variabel X2 mengalami peningkatan satu satuan sedangkan variabel lain dianggap tetap, maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0.884.

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji-t atau Uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel X dan variabel Y yang digunakan dengan koefisien korelasi.

Tabel 5
Uji-t

	Model	Nilai t Hitung	Nilai t $_{tabel}$	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan	3.063	1.984	.003
	Fasilitas Kerja	11.490	1.984	.000

Sumber: data olahan

Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3.063 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.984 dengan tingkat signifikan 0.003 < 0.05, artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y), jadi dimana H0 ditolak dan H1 dapat diterima. Nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja (X2) sebesat 11.490 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.984 dengan tingakt signifikan 0.000 < 0.05, artinya fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif signigikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y), jadi dimana H0 ditolak dan H2 dapat diterima.

Uji-F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji-F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan F < 0.05 maka dapat diartikan bahwa variabel independent secara simultan mempengaruhi variabel dependent ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Tabel 6.
Uji F

Model		Sum of Squres	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	4651.113	2	2325.557	259.544	.000[b]
	Residual	878.095	98	8.960		
	Total	5529.208	100			

Sumber: data olahan

Tabel 6 digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) sebesar 0,000. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, berpengaruh secara bersama- sama terhadap kinerja asn, dimana dalam nilai signifikansi kurang dari 5% (< 0,05). Jadi hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Y) pada kantor Kecamatan Batam Kota. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode yang lain dapat digunakan adalah menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel; F hitung > F tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 259.544 sedangkan F tabel memiliki nilai 3,09 ini berarti F hitung > F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Tabel 7
Uji *R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	.917	.841	.838	2.993

Sumber: data olahan

Tabel 7 menunjukkan nilai R = 0,917, nilai R2 (square) = 0,841 dan adjusted R square

= 0,838. Maka nilai R2 (square) = 0,841, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mampu menjelaskan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 84.1%, sedangkan sisanya yaitu 15.9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian. Pada penelitian ini penelitian ini dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas memiliki pengarih pada kinerja asn. Pertama, hipotesis yang ada H0 ditolak dan H1 diterima, yaitu gaya kepemimponan berpengaruh terhadap kinerja asn, Kedua dibuktikan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, dimana korelasi antara fasilitas kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja asn dan terakhir adalah bahwa H0 ditolak dan H3 diterima pada kedua variabel bebas dalam mempengaruhi kinerja ASN.

SIMPULAN

Hasil analsis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3.063 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.984 dengan tingkat signifikan 0.003 < 0.05, artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja asn (Y), jadi dimana H0 ditolak dan H1 dapat diterima. Nilai t hitung untuk variabel fasilitas kerja (X2) sebesat 11.490 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.984 dengan tingakt signifikan 0.000 < 0.05, artinya fasilitas kerja (X2) berpengaruh positif signigikan terhadap kinerja asn (Y), jadi dimana H0 ditolak dan H2 dapat diterima. Secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja asn (Y) sebesar 0,000. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja asn, dimana dalam nilai signifikansi kurang dari 5% (< 0,05). Jadi hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja asn (Y) pada kantor Kecamatan Batam Kota. Dalam kasus di atas F hitung memiliki nilai 259.544 sedangkan F tabel memiliki nilai 3,09 ini berarti F hitung > F tabel, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil menunjukkan nilai R = 0,917, nilai R2 (square) = 0,841 dan adjusted R square = 0,838. Maka nilai R2 (square) = 0,841, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja mampu menjelaskan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebesar 84.1%, sedangkan sisanya yaitu 15.9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali. 2016. Aplikasi *Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*, 8 ed.. Universitas Diponegoro.

Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25*, 9th ed. Universitas Diponegoro.

Ghozali, & Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–49.

Kartono, K. 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Rajawal.

Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaa*n. PT. Remaja Rosdakarya.

Moring, G. V, Tewal, B., & Pandowo, M. H. C. 2021. Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Sulawesi Utara. *Emba*, 9(1), 1252–1263.

Munawirsyah I. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Babussalam. Jurnal Bisnis Administrasi, 6(1), 44–51.

Nugroho, A., Fauzobihi, F., & Anggraini, D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Instruktur PT. United Tractors Tbk. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(1).

Pahroji, P., & Hanny, R. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Giant Vila Melati Mas Serpong Tangerang Selatan. *Mabiska Jurnal*, 5, 43–56.

Priansa, D. J. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan, 1 ed.. CV Pustaka Setia.

Renaldi, Rahayuningsih, N., & Farchan, F. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi, 8(2), 44–53.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta.

Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.