

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHAFWA ALMAHYRA UTAMA

MUYASAROH<sup>1</sup>, BASUKI RAHMAT<sup>2</sup>, ANGGI INDRIYANTI<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Al-khairiyah , Cilegon, Banten, Indonesia

Email : [mumu8272@gmail.com](mailto:mumu8272@gmail.com) , [anggiindrii06@gmail.com](mailto:anggiindrii06@gmail.com) ,

### ABSTRACT

*How does transformational leadership influence employee performance at PT. Main ShafwaAlmahyra? 2) How do work facilities influence employee performance at PT. Main Shafwa Almahyra? 3) How does transformational leadership and work facilities influence employee performance at PT. Main Shafwa Almahyra?. This aims to determine the effect of transformational leadership and work facilities on employee performance. This research uses quantitative data by distributing questionnaires to respondents, namely PT employees. Shafwa Almahyra Utama with a research population of 40 samples using saturated sampling techniques. The reliability testing technique uses the Cronbach Alpha technique with hypothesis testing using Person Product Moment correlation at a significance level of  $\alpha = 5\%$ . Based on data processing from SPSS version 25, the results of the coefficient analysis show that the  $r^2$  value is 0.750 and is stated in the strong category. The coefficient of determination formula  $KD = r^2 \times 100\%$  so that the coefficient of determination  $KD = 0.7502 \times 100\% = 56.2\%$ . So it can be concluded that variables X1 (Transformational Leadership) and X2 (Work Facilities) and Y (Employee Performance) have a relationship of 56.2 or rounded to 56%.*

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

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini mempunyai pengaruh terhadap segala bidang terutama pada bidang bisnis, globalisasi membuat era perdagangan barang dan jasa antar negara didunia menjadi lebih mudah nyaris tanpa batas, dengan kemudahan tersebut membuat persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari, persaingan bisnis yang semakin kompetitif, tidak hanya kompetisi dalam pasar tapi juga dengan kemampuan manajemen. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya memperoleh profit. Berbagai aspek dapat menjadi faktor kesuksesan perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman yang pesat, namun sebuah perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besarnya ditentukan oleh aspek kepemimpinan. Kehidupan dalam perusahaan, pimpinan merupakan peran yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan.(Rohmatulloh et al., 2023) Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan di dunia bisnis sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Peran kepemimpinan sangat strategis penting bagi pencapaian visi misi dan tujuan perusahaan, menjadi motif yang mendorong seseorang untuk meneliti seluk-beluk terkait kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif, memberikan cukup perhatian, dan memberikan prestasi kerja pada karyawannya. Seorang pemimpin juga bisa menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, mampu mengawasi untuk mencegah kesalahan yang akan datang dan bukan mencari kesalahan. Gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan memberikan kontribusi besar kepada kinerja karyawan, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai yang ada akan dapat menghambat kinerja karyawan. Indikasi turun dan rendahnya kinerja yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, lingkungan kerja yang kurang baik, serta fasilitas yang tidak memadai. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu di antara sekian model kepemimpinan, yang merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Menurut Suwanto (2019) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan merasa hormat kepada pimpinannya dan memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan untuk mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu membangun hubungan harmonis antar karyawan, menyenangkan hati dan menginspirasi para karyawannya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan PT. Shafwa Almahyra Utama (PT. SAU) merupakan putra asli daerah Banten kelahiran Cilegon Bapak Ahmad Hafid. S.M mempunyai 4 Perusahaan. Pimpinan

yang handal, profesional dan sibuk memiliki banyak kepentingan di luar kantor, padatnya jadwal rapat di Luarkota dan bertemu clien sehingga kurangnya pengawasan yang dilakukan Penerapan kepemimpinan transformasional di PT. Shafwa Almalyra utama masih belum optimal, pemimpin belum menginspirasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi, pemimpin kurang tegas terhadap aturan-aturan yang telah diterapkan, kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga banyak karyawan yang tidak patuh dan melanggar aturan seperti disiplin kerja. PT. SAU membuat beberapa prosedur yang harus dipatuhi, seperti: absensi menggunakan fingerprint dan absensi tulis tangan, jam masuk dimulai pukul 08.00 WIB dan jam pulang pada pukul 16.00 WIB. Hal ini juga diungkapkan oleh Yukl (2019) dalam buku Kepemimpinan Efektif menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power* dengan melibatkan pengikut untuk melakukan perubahan bersama-sama. Kepemimpinan transformasional difokuskan pada perlakupemimpin terhadap motivasi dan kinerja pengikut. Selain faktor kepemimpinan perusahaan juga harus memperhatikan fasilitas kerja bagi para karyawannya. Seorang karyawan akan menunjukkan kinerjanya apabila dia nyaman dengan perusahaan dimana dia bekerja. Sarana dan prasarana yang memadai akan menambah semangat kerja, merasa betah dan bekerja lebih optimal. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pekerjaan karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas sarana prasarana juga berpengaruh penting bagi proses kerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, misalnya ada fasilitas transportasi, ada fasilitas yang mendukung kegiatan kerja maka dapat dipastikan karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya Kingkin, Rosyid, & Arjanggi. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, serta kelengkapan alat kantor yang digunakan sehingga dapat mempermudah dalam menyelesaikan kerjaan. Dengan fasilitas kerja yang baik, akan timbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

**Kepemimpinan Transformasional (X1)** Dalam penelitian ini peneliti mengutip pengertian menurut para ahli. Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional (*transformational*). Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Burns dalam Usman (2018) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai “*a process in which leaders and followers raise to higher levels of morality and motivation*”. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan semacam ini akan mampu membawa kesadaran para pengikut (*followers*) dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, kebertanggung jawab, kedulian edukasional, dan cita-cita bersama. Kepemimpinan menurut Rivai, Bachtiar dan Amar (2019) adalah kemampuan untuk

memengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu, kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara memengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi. Sehingga kepemimpinan tidak hanya bertugas untuk kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasi, anggota, atau masyarakat untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif.

## **Fasilitas Kerja (X2)**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2022), "Fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi". Fasilitas juga merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai. Moenir (2019) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga social dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dalam organisasi. Fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif sehingga membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien Hasibuan (2022). Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan Ganie & Abidin (2019). Dengan fasilitas kerja yang baik, dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif maka akan timbulkan rasa nyaman bagi karyawan sehingga hal itulah yang mendorong semangat kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Indikator Fasilitas Kerja antara lain:

### **Fasilitas Alat Kerja**

Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk di gunakan dalam proses bekerja, misalnya komputer dan alat tulis.

### **Fasilitas kelengkapan Kerja**

Merupakan semua benda yang di gunakan untuk menunjang dalam melakukan pekerjaan, misalnya ac, wifi, kursi, dan lain-lain.

### **Fasilitas Sosial**

Merupakan fasilitas yang di sediakan instansi atau perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi pegawai dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial, misalnya pelayanan makan dan minum, toilet, tempat ibadah, dan sebagainya.

## **Kinerja Karyawan (Y)**

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "performance" menurut Ivancevics, Konopaske, dan Matteson, *performance the desired results of behavior* (kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku). Maksudnya adalah kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Mathis dan Jackson (2020) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban

pekerjaanya. Rivai dan Sagala (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggu jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2019). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Kinerja dapat diketahuidan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi Moehleriono (2020). Menurut Rajagukguk dalam Pusparini (2021) kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, Metode Survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data/ Informasi/ Peristiwa yang terjadi. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menghubungkan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Shafwa Almahirya Utama, Sedangkan subjek penelitian ini adalah responden dari PT. Shafwa Almahirya Utama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan hasil penelitian, menggunakan cara metode penelitian wawancara dan penyebaran angket kuisioner pada objek penelitian. Data yang berasal dari Responden yaitu sebanyak 40 karyawan (Sampel) dengan 30 Pertanyaan yang terbagi dalam 10 pertanyaan untuk variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional), 10 Pertanyaan untuk variabel X2 (Fasilitas Kerja) dan 10 pertanyaan untuk Y ( Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil uji validitas dan reabilitas, seluruh instrument dalam penelitian ini valid dan realibel.

### **Uji Korelasi Product Moment**

Correlations					
Model		Kepemimpinan Transformasional	Fasilitas Kerja	Kinerja Karyawan	
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.613**	.730**	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	
	N	40	40	40	
Fasilitas Kerja	Pearson Correlation	.613**	1	.585**	
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	
	N	40	40	40	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.730**	.585**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		
	N	40	40	40	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dapat dilihat dari tabel tersebut hasil uji korelasi *person product moment* Sign, (2-tailed) adalah 0,001. Dengan ini maka, Nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka berkesimpulan ada hubungan secara signifikan. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tingkat hubungan atau korelasi *pearson product moment* dari variabel dependen penelitian ini masing-masing yakni, variabel X1 terhadap Y memiliki nilai 0,730 dengan tingkat hubungan kuat. Dan variabel X2 terhadap Y dengan nilai 0,585 dengan tingkat hubungan sedang.

### **Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.160	3.709	2.469	.018
	Kepemimpinan Transformasional	.524	.121	.595	4.321 <.001
	Fasilitas Kerja	.212	.133	.220	1.600 .118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 57 diatas dapat diketahui persamaan regresi yang dibentuk adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ &= 9,160 + 0,524 + 0,212 \end{aligned}$$

Dimana =

a = konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepemimpinan Transformasional X2 = Fasilitas Kerja

#### **Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1 Kepemimpinan Transformasional, X2 Fasilitas Kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (Y Kinerja Karyawan).

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.539	2.985
a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Transformasional				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Berdasarkan hasil tabel 58 diatas diketahui R sebesar 0,750. Rumus koefesien determinasi KD =  $r^2 \times 100\%$  sehingga dapat diperoleh koefesien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,750^2 \times 100\% = 0,562\%$$

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan Transformasional) dan X2 (Fasilitas Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan) mempunyai hubungan sebesar 0,562% sedangkan sisanya sebesar 0,462% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti.

#### **Uji T (Parsial)**

Uji T (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Parsial (X1) Terhadap (Y) diperoleh nilai t hitung. Nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t hitung sebesar 6,580. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 dan df = n - k = 40 - 3 = 37 maka diperoleh ttabel sebesar 1,687 dan melihat nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar  $< 0,001$ . Maka dapat disimpulkan, nilai t hitung

> ttabel ( $6,580 > 1,687$ ) dan nilai signifikansi  $0,001 < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Untuk menguji apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan antara nilai thitung dengan r tabel.

1. Jika signifikan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antar variabel.
2. Jika signifikan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel.

Berikut ini uji hipotesis secara parsialfasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada tabel Berdasarkan hasil Uji Hipotesis ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) diperoleh nilai thitung. Nilai yang yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk thitung sebesar 4,446. Hasil ini kemudian dibandingkan dengan ttabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar (0,05) dan  $df = n - k = 40 - 3 = 37$ maka diperoleh ttabel 1,687 dan melihat nilai signifikan variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) sebesar  $<.001$ . Maka dapat disimpulkan, nilai thitung  $>$  ttabel ( $4,446 > 1,687$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antaravariabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Uji F (Simultan)**

Uji F (Simultan) ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersam – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dibuat hipotesis :  $H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.  $H_a = \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepeimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Berikut ini adalah kriteria pengujian dalam Uji F (Simultan) yaitu

1. Jika  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka diduga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antar variabel.
2. Jika  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel maka diduga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel.

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.330	2	212.165	23.819	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	329.570	37	8.907		
	Total	753.900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Transformasional						

Berikut ini Uji F (Simultan) Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) terdapat Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 23,819 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dan  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = n - k = 40 - 3 = 37$  maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,252. Sehingga nilai F hitung 23,819 > F tabel 3,252 dan signifikan yang diperoleh sebesar 0,001 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari pengujian hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya lagi tentang kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafwa Almahyra Utama dapat dilihat uraian berikut ini : Hasil pengujian validitas instrumen penelitian skor butir instrumen untuk variabel kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen), dari 40 responden 30 pertanyaan yang diajukan untuk ketiga variabel mayoritas dinyatakan valid, karena uji validitas menunjukkan bahwa r hitung dari masing-masing variabel dependen dan independen lebih besar dari r tabel sebesar 0.3120 yang berarti bahwa semua indikator adalah valid. disimpulkan bahwa terdapat hubung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Shafwa Almahyra Utama.

Hasil dari Uji realibilitas untuk mengetahui akurasi dari instrumen, hasil yang diperoleh melalui analisis yang ditunjukkan dengan *Alpha Cronbach's* untuk variabel X1 sebesar = 0,817 , untuk variabel X2 sebesar = 0,729 dan variabel Y sebesar = 0,747 dibandingkan dengan 0,60 dengan taraf signifikan 5% dan didapat ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* >0,60. yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan semua indikator dari variabel tersebut adalah reliabel. Hasil uji asumsi klasik untuk uji autokorelasi dapat dilihat dari hasil uji runs test yang menunjukkan hasil uji *runs test* diperoleh nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,624 melebihi 0,05 sehingga tidak terjadi autokorelasi. Berdasarkan uji durbin Watson diperoleh nilai DW hitung sebesar 2,257. Nilai DW terletak  $DW < d_L < 4 - d_U$  maka, dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi. Hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan hasil 27,2% jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja sebanyak 27,2%, sisanya 72,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil regresi linier berganda didapat bentuk persamaan regresi bentuk standar adalah:  $Y = 9,160 + 0,524 X_1 + 0,212 X_2$ . Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Koefisien regresi X1 (Kepemimpinan Transformasional) X2 (Fasilitas Kerja) diperoleh tanda koefisien positif.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil rekapitulasi data variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Hasil uji t parsial untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) diperoleh thitung > atau ttabel  $6,580 > 1,687$  dengan nilai sig yaitu  $0,001 < 0,05$  yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t parsial untuk variabel Fasilitas Kerja (X2) didapatkan thitung > atau ttabel  $4,446 > 2,026$  dengan nilai sig yaitu  $0,001 < 0,05$  yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Penelitian secara simultan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) didapat hasil dari nilai fhitung sebesar  $23,819 > f_{tabel} 3,252$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dari output SPSS Versi 25 diatas diketahui nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sesuai dengan pengambilan keputusan dalam Uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Fasilitas Kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 56,2%. Jadi kinerja pada PT. Shafwa Almalyra Utama dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja sebesar 56,2% Sedangkan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

Adhitama Rifqi Ruandra. 2019 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Marga Pandaan Tol). Universitas Brawijaya. Malang.

Amruddin; Roni Priyadi; Tri Siwi Agustin. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Pradina Pustaka.

Anggreani Melan. 2019. Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas. CV. Athra Samudra. Gorntalo.

Dahlia Hacita. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regionel Sumatera. UMSU. Sumatera.

Erri Dirgahayu; Ajeng Puji Lestari; Hasta Herlan, Asymar. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. Universitas Bina Sarana Informatika. Jakarta.

Jufrizan; Afni Sasqia Putri Lubis. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai. UMSU. Medan.

- Karyaningsih Dewi Ponco. 2018. Kepemimpinan Organisasi. PT. Samudra Biru. Yogyakarta.
- Kristanti Desi; Ria Lestari Pangastuti. 2019. Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Kurma Efry; Raihanah Daulay; Fahreza Nugraha. 2019 Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. Jurnal UMSU. Medan.
- Monde Mercy Julia Juliet; Riane Johnly Pio; Joula J. Rogahang. 2022 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. PT. PLN Ratahan. Universitas Sam Ratulangi.
- Nawawi. 2020. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Northouse. Peter G.m. 2019. Kepemimpinan. PT. Indeks. Jakarta Barat.
- Priansa Juni Donni. 2018. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Pustaka Setia. Bandung
- Priansa Juni Donni. 2020. Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabetika. Bandung.
- Ramadhani Suci. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Regional.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabetika Bandung.
- Sutrisno; Edy. 2019. Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Rohmatulloh, P., Budiman, B., & Mukti, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 10(2).