

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Siti Banun Rantauprapat

Nurmeisyah Hasibuan\*, Fajar Pasaribu, Hasrudy Tanjung

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan

Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: meisyahhasibuan6@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: meisyahhasibuan6@gmail.com

Submitted: 05/01/2023; Accepted: 28/02/2023; Published: 28/02/2023

**Abstrak**—Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas  $X_1$  yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional,  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja,  $X_3$  yaitu Fasilitas Sekolah dan variabel terikat  $Y$  yaitu Kinerja Guru. Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan informasi melalui angket dalam bentuk pernyataan dan pada tahap akhir dengan menarik kesimpulan. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Selain itu motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Dari hasil penelitian selanjutnya ditemukan bahwa fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Setelah itu dilakukan pengujian secara simultan dan didapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional; Motivasi; Fasilitas Sekolah; Kinerja Guru

**Abstract**—The approach in this study is to use an associative approach, the associative approach is an approach where to find out that there is a relationship or influence between the two variables (the independent variable and the dependent variable). In this study the independent variable  $X_1$  is Transformational Leadership Style,  $X_2$  is Work Motivation,  $X_3$  is School Facilities and the dependent variable  $Y$  is Teacher Performance. The data analysis technique starts from collecting information through a questionnaire in the form of a statement and at the final stage by drawing conclusions. Based on the results of the study, it can be concluded that the transformational leadership style has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat. In addition, motivation also has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat. From the results of further research, it was found that school facilities had a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat. After that, it was tested simultaneously and it was found that transformational leadership style, motivation and school facilities had a positive and significant effect on teacher performance at SMK Siti Banun Rantauprapat.

**Keywords:** Leadership Style; Motivation; School Facilities; Teacher Performance

## 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik dalam bidang pemerintahan, perusahaan maupun dunia pendidikan masing-masing berkeinginan untuk memajukan organisasinya yang pada dasarnya setiap keberhasilan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan, begitu juga didunia pendidikan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilannya antara lain adalah guru, siswa, lingkungan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas kerja yang di miliknya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim di sebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap guru dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Seorang guru akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat sistem pengawasan yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas.

Berdasarkan hasil riset awal pada di Sekolah Menengah Kejuruan atau disingkat dengan SMK Siti Banun Rantau Parapat terhadap kinerja guru dinilai masih kurang maksimal, fenomena tentang rendahnya kinerja guru disekolah berdasarkan pengamatan peneliti. Kinerja guru dalam mengajar saat ini merasa kurang semangat dalam mengajar karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan para guru yang menyangkut fasilitas yang terima tidak sesuai dengan harapan. Hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kinerja yang dicapai oleh guru khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar di SMK Siti Banun Rantau Parapat pekerjaan yang belum sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh pihak SMK Siti Banun Rantau Parapat yaitu lambatnya kinerja guru pada SMK Siti Banun Rantau Parapat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, hal ini karena kurangnya perhatian dan monitoring terhadap para guru. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi serta fasilitas untuk mendukung kinerja guru.

Survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara terhadap beberapa orang guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat yang mengemukakan bahwa sikap yang dimiliki pimpinan kurang disukai oleh guru, salah satunya adalah sikap pimpinan yang tidak tegas mengambil keputusan, maka yang terjadi pelaksanaan visi dan misi sekolah menjadi tidak bisa dilaksanakan secara maksimal, walaupun apabila terjadi pergantian kepemimpinan, otomatis

sikap dan setiap keputusan yang diambil juga tidak jauh berbeda dari sebelumnya karena tidak adanya perubahan yang signifikan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan visi dan misi di SMK Siti Banun Rantau Parapat, sehingga para guru mengharapkan pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh guru. Untuk menunjang kinerja guru, sangat diperlukan teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan adalah panutan dan sorotan dari bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil pengamatan atas fenomena-fenomena dari lapangan diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja sehingga target pencapaian beban kerja guru tidak tercapai yang merupakan indikasi kinerja guru yang tidak optimal. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi guru, sehingga dapat berkembang dan mencapai guru pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya.

Di samping itu, untuk menunjang kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar, perlu dilakukan dorongan agar para guru tersebut bisa menyesuaikan diri dengan tugas mereka sebagai tenaga pengajar di SMK Siti Banun Rantau Parapat, hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah dengan memotivasi para guru secara terus-menerus agar dalam menjalankan tugasnya tetap semangat dan berusaha memberikan yang terbaik bagi sekolah. Para guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat kurang mendapatkan perhatian dalam mendengar segala keluhan kesah para guru dalam proses mengajar dari pimpinan sehingga para guru kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja para guru merasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Fenomena absen pada guru dalam sebuah sekolah menunjukkan motivasi kerja rendah yang dapat mengganggu jalannya proses belajar mengajar, sehingga para guru harus selalu diberikan motivasi agar bisa meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

Faktor-faktor yang lain untuk mendukung aktivitas dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru di sebuah sekolah adalah perlengkapan yang dibutuhkan untuk menunjang kinerjanya dalam mengajar dikelas, seorang guru memerlukan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaannya agar aktivitasnya dalam mengajar dikelas dapat berjalan sesuai tujuan yang diharapkan. Seorang guru harus dapat mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas sekolah yang ada yang telah disiapkan oleh pihak sekolah. Untuk menunjang kinerja guru diperlukan fasilitas yang tujuannya untuk digunakan, dipakai, ditempati, oleh guru baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dari fenomena yang peneliti lihat dilapangan terlihat bahwa fasilitas yang di dapat untuk mengajar belum tersedia dengan waktu yang cepat sehingga mereka harus memenuhinya sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa guru yang akan menjadi objek penelitian didapati bahwa beberapa peralatan dan perlengkapan sekolah yang kurang berfungsi dengan baik seperti meja guru yang sudah tidak layak pakai, bangku siswa yang tidak layak pakai dan sarana prasarana penunjang lainnya juga tidak bisa difungsikan dengan baik, hal ini terjadi karena peralatan dan perlengkapan tersebut sudah lama bahkan cenderung sudah tidak layak pakai lagi digunakan untuk melengkapi keperluan guru dalam mengajar. Pemanfaatannya fasilitas sekolah yang kurang memadai tersebut dapat menghambat kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan berdampak dalam proses belajar dan mengajar dikelas.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 2012:23).

James et. al. (2016:34) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. 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 (Tampubolon, 2017:58).

Sedangkan menurut Perdinand (2016:19) memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan transformasional. Istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua suku kata, yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional berinduk dari kata *to transform* yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, abstrak menjadi konkret, potensi menjadi aktual dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain, misalnya mengubah energi potensial menjadi energi aktual atau motif berprestasi akan menjadi prestasi riil.

Menurut Sutikno (2019:53) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Sedangkan menurut Rivai (2016:83) kepemimpinan transformasional dapat diperlihatkan oleh siapa saja dalam organisasi pada jenis posisi apa saja. Karakteristik utama kepemimpinan transformasional ini diantaranya memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai agen perubahan (*agent of change*) bagi organisasi, sehingga dapat menciptakan strategi-strategi baru dalam mengembangkan praktik-praktik organisasi yang relevan.

Serta menurut Robbins (2017:90) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

## 2.2 Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2018:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Siagian dalam Agustini (2019:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang di uraikan Abraham dalam Mangkunegara (2017:111) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2015:111).

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

## 2.3 Fasilitas

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:389), “fasilitas adalah sarana melancarkan pelaksanaan fungsi”. Kasmir (2018 : 197) menyatakan “fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan”.

Menurut Moekijat (2017:155) mendefinisikan fasilitas kerja secara sederhana yaitu “adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang di inginkan”. Sedangkan menurut Nawawi (2012:21) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menuju keluaran yang di inginkan. Sehingga apabila fasilitas kantor tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan kegairahan kerja para pegawai dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

## 2.3 Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk

bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2015:34). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017: 114).

Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:75).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018:176). Menurut Moeheriono (2019:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2012:84).

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2017:45)

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil berupa input maupun output yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan kepadanya.

## 2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan menekankan tentang bagaimana cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dubrin (2015:3) berpendapat bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk maupun perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional tercapai.

Kepemimpinan transformasional berusaha membawa tiap-tiap individu dan tim bekerja melampaui status-quo. Pemimpin transformasional adalah seorang yang memiliki kekuatan untuk mendatangkan perubahan di dalam diri para anggota tim dan di dalam organisasi secara keseluruhan. Menurutnya kepemimpinan transformasional dapat digunakan bila diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Mutamimah (2013:3) menyatakan bahwa terdapat beberapa dimensi kepemimpinan transformasional yaitu Charismatic Leadership (Berkharisma) yaitu pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra; Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional) yaitu pemimpin transformasional selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjuka.

Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan; Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual) yaitu pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional; Individualized Consideration (Konsiderasi Individual) yaitu pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti : kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang, akan tetapi tidak semua pimpinan dapat menerapkannya dengan baik, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Indra Marjaya & Fajar Pasaribu (2019) dengan judul penelitiannya Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan itu harus bisa diterapkan sesuai dengan lingkungan kerja.

Dengan adanya semua ini, dampak yang akan timbul adalah kinerja karyawan diharapkan akan meningkat, dan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat. Dengan melihat uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ida Ayu (2017:113) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PeiHai International Wiratama Indonesia), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penerapan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Faktor

gaya kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Stephen Robbins P (2018:54) menyatakan kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja.

Menurut Susiati Purwaning Utami (2018) dan Aditya Nanda Wihardi,dkk (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi diharapkan dapat menimbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan jika ditetapkan sesuai dengan koridor yang telah ditetapkan kedua belah pihak sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

## 2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan karyawan akan melakukan sebuah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bersaing menjadi karyawan terbaik dalam dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja menurut Wexley dan Yukl dalam Sutrisno (2018:117) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja dikarenakan apabila seorang karyawan merasa termotivasi oleh apa yang dilakukannya kepada perusahaan akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan pihak perusahaan. Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja seperti pemberian penghargaan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi akan memacu karyawan tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Motivasi seseorang akan sangat menentukan kualitas kerjanya. Motivasi kerja yang rendah tentunya dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan menurun. Motivasi kerja inilah yang akan membangkitkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan sebelumnya (Koesomowidjojo 2017:27), apabila hal ini bisa dilaksanakan dengan baik maka kinerja akan meningkat, hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi bekerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh pada bagaimana seorang karyawan mempersepsikan pekerjaannya sebagai suatu kewajiban yang memang secara sadar harus dilakukan atau dilakukan karena keterpaksaan mengingat kebutuhan akan pemenuhan diri akan upah/gaji/penghargaan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian motivasi karyawan akan tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan tinggi pula.

Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan PT Semen Indonesia Distributor Gresik bersifat positif, hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Subroto (2016:67) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Supriadi (2015) yang menunjukan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Susanty, dan Baskoro (2017) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) APD Semarang.

Hal ini tidak mendukung teori yang dikemukakan oleh Morrison (2018) memberikan pengertian motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek/sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Lebih lanjut untuk memperjelas mengenai pengertian motivasi, maka penyusun akan mengemukakan beberapa pendapat sebagai berikut Menurut James L. Gibson (2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.

Indra Jaya (2019), dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif lebih dominan dibandingkan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di tempat penelitiannya. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2018), bahwa hasilnya terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai

## 2.6 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Fasilitas kerja secara sederhana yaitu “adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan”. Sedangkan menurut Nawawi (2017:21) mendefinisikan fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila kantor sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka kantor mampu menambah semangat dan kesenangan pegawai, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan untuk memudahkan dan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Damayanti (2013:168) mengemukakan bahwa kinerja pelayanan publik yang baik dapat dilihat melalui berbagai indikator yang sifatnya fisik. Aspek fisik pelayanan yang diberikan seperti tersedianya gedung pelayanan yang representatif, fasilitas pelayanan berupa televisi, ruang tamu yang bersih dan nyaman, peralatan pendukung yang memiliki teknologi canggih, misalnya komputer, penampilan aparat yang menarik dimata pengguna jasa, seperti seragam dan berbagai fasilitas kantor yang memudahkan akses pelayanan bagi masyarakat. Menyadari akan pentingnya kehadiran fasilitas kerja maka suatu organisasi dituntut untuk mampu menyediakan dan memberikan fasilitas kerja yang baik karena keberhasilan suatu organisasi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

Aktivitas pegawai di suatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Pegawai harus bisa mengoperasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas menurut Hakim (2016:17) “adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Indikator yang digunakan dalam fasilitas kantor adalah fasilitas alat kerja dan fasilitas perlengkapan kerja, karena fasilitas sosial dianggap tidak dapat memenuhi kepuasan seluruh perangkat desa.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin, dkk (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. Dari hasilnya penelitian ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas berkontribusi dominan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut Irvan Trang dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rs Pancaran Kasih Manado. Temuan dari hasil Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rs Pancaran Kasih Manado.

## 2.7 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas  $X_1$  yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional,  $X_2$  yaitu Motivasi Kerja,  $X_3$  yaitu Fasilitas Sekolah dan variabel terikat  $Y$  yaitu Kinerja Guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat dengan menggunakan Skala Likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun Rantau Parapat 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun Rantau Parapat, 3) Pengaruh Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun Rantau Parapat dan, 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smk Siti Banun. Subjek dalam penelitian ini adalah Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat yang berjumlah 39 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada Guru di SMK Siti Banun Rantau Parapat.

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dari hasil pengujian dapat dilihat grafik histogram maupun grafik plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi melenceng kekanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P.Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (variance inflasi factor) tidak melebihi 4 atau 5. (Azuar Juliandi, 2013:43), dari hasil pengujian diketahui bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF yaitu ( $X_1=1,506$ ), ( $X_2=1,034$ ), ( $X_3=1,089$ ) < 4 atau 5, sehingga dapat disimpulkan data penelitian dalam penelitian ini dinyatakan terbebas dari multikolinieritas karena nilai VIF < dari 4 atau 5. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual (nilai error) dari “nilai observasi yang satu dengan observasi yang lain”. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ). Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan mengamati grafik scatterplot hasil analisis program SPSS. “Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang”. Sebaliknya, jika pada scatterplot titik-tiknya memiliki pola menyebar di atas dan di bawah sumbu  $Y$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dari hasil pengujian tampak bahwa kedua variabel diatas tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig pada variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,037, variabel motivasi

sebesar 0,031 dan variabel fasilitas sebesar 0,18 itu berarti nilai nya  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan output Scatterplots diketahui bahwa :

- 1) Titik-titik data penyebaran penelitian di atas dan di bawah atau sekitar angka 0
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan output Scatterplot dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### 3.1 Pembahasan

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Menurut Wibowo (2019:162) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut Siagian (2020:154) kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang tidak hanya dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi, tidak harus diikat dalam organisasi tertentu, melainkan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan Uji-t, variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Di SMK Siti Banun Rantauprapat. Pernyataan yang mendapatkan tanggapan sangat setuju paling dominan adalah item pernyataan nomor 7 “Saya tidak mau menyianyikan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan“, item pernyataan nomor 9 “Saya berusaha maksimal dalam bekerja untuk menjadi yang terbaik dikantor sehingga hasilnya pun memuaskan” dan item pernyataan nomor 10 “Saya selalu berusaha membangun hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja dikantor” Hal ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa mereka tidak menginginkan gaya kepemimpinan yang sekarang ini telah diterapkan dalam organisasi ini.

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang cenderung sangat tidak setuju atas gaya kepemimpinan yang dimana pimpinan tidak memberikan kewenangan dan kebebasan bekerja (dalam hal positif) untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu teknik yang dilakukan oleh pemimpin agar orang yang dipimpinnya mengerjakan apa yang ditugaskan secara bertanggungjawab sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Hasil penelitian ini didukung oleh Sari Rindah (2016), Fadhila (2015) dan Eldy (2018) yang menyatakan kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Hasbidin (2017:114) yang menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri Di Kota Medan.

#### b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja bersumber dari adanya keinginan dari dalam diri untuk berkembang dan lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan prestasi yang akan diraih. Motivasi kerja penting karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2019:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Siagian (2013:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Selain itu menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan, (Wibowo, 2019:111). Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,876 > 2,042$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif, terlihat dari pemberian motivasi kepada pegawai di SMK Siti Banun Rantauprapat yaitu pemberian motivasi berupa insentif kepada pegawai yang kinerjanya baik, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan nyaman bekerja di SMK Siti Banun Rantauprapat sehingga kinerjanya dapat ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins (2018:97) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Adapun indikator motivasi kerja Apriyanto (2020) dapat diukur melalui harapan (expectancy), kemungkinan (instrumentality), dan nilai (valence). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Tania (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Hastuti (2018) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Apriyanto dan Satrio (2019) serta sejalan juga menurut Tania (2017). Didalam penelitian mereka juga membuktikan hal yang sama yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **c. Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja**

Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Menurut Bary (2019: 67) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara fasilitas terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,022 > 2,042$  berada diluar daerah penerimaan  $H_0$  sehingga  $H_0$  diterima, hal ini menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja di SMK Siti Banun Rantauprapat.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif, hal terlihat dari fasilitas yang ada di SMK Siti Banun Rantauprapat yaitu seluruh peratan dan perlengkapan yang disediakan dianggap sangat membantu sekali dalam bekerja seperti ruangan yang nyaman, perabotan kerja yang bagus, pendingin ruangan/AC dan komputer, sehingga para guru dapat terbantu sekali dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros yang menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu 30 orang karyawan pada koefisien R square menunjukan bahwa variabel fasilitas berpengaruh sebesar 71,6% dan 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja**

Mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Siti Banun Rantauprapat, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji f di dapat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,749 > 3,320$  dengan nilai signifikan  $0,032 < 0,05$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Fasilitas Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.

## **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat, Selain itu motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Dari hasil penelitian selanjutnya ditemukan bahwa fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat. Setelah itu dilakukan pengujian secara simultan dan didapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan fasilitas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Siti Banun Rantauprapat.

## **REFERENCES**

- Adi Prawatya, Dipta dan Susilo Toto Raharjo. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi, Diponegoro Journal of Management, Vol.I, No. I, 2011.
- Anggi Maharani, Hasrudi Tanjung & Fajar Pasaribu, Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang, Meneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, e-ISSN 2623-2634 Volume 5, Nomor 1, Maret 2022.
- Agung Setiawan. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Agustini, Fauzia. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Edisi 2. Medan. Penerbit Madenatera.
- Alex. Nitisemito, 2011, Manajemen Personalial (Manajemen Sumber. Daya Manusia). Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Dubrin, Anderw J. 2015. Leadership (Terjemahan). Cetakan Kedua . Jakarta. Penerbit Prenada Media.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Edisi 5. Bandung Penerbit Alfabet Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. Apikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesembilan. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.



- Indra Marjaya & Fajar Pasaribu, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 (online) Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147.
- KMK Nomor 467/KMK.01/2014 Tentang Pengelolaan Kinerja Di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Mangkunegara. 2017. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis Robert, Jackson John. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Jakarta. Penerbit Salemba empat
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Pasal 30 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2006 Tentang Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia
- PMK No 214/PMK.01/2011 Tentang Penegakan Disiplin dalam Kaitannya Dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Rivai, Veithazal.. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Edisi 3. Jakarta. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Coulter. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti, Putri. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3 Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2012. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Edisi 3. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 2016. Manajemen. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfa Beta.
- Sunyoto, Danang & Burhanuddin. 2011. Perilaku Organisasi. Edisi 3. Yogyakarta. Penerbit CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Tampubolon, Biatna. D. 2017. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Daerah Istimewa Aceh
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana
- Wexley & Yukl. 2012. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Edisi 2. Penerbit Rineka. Jakarta.
- Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi.Edisi Ke Lima. Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Wirawan. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Edisi 3. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.