

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI PADA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH**

SKRIPSI

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Oleh:

TRI SETIA SELA

2021110032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan
Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Disusun oleh

Nama : Tri Setia Sela

Nim : 2021110032

Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

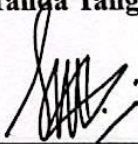
Nama Pembimbing

Tanggal

Tanda Tangan

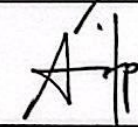
1. Sebri Hesinto, S.E,M.Si
Pembimbing 1

21 Juli 2025



2. Hj. Sri Suparni, S.S,M.Si
Pembimbing 2

21 Juli 2025



Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih



Amandin, S.Pt, M.M.

NIDN.0207088802

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Disusun oleh
Nama : Tri Setia Sela
NIM : 2021110032
Program Studi : Manajemen

Dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Menyetujui,

Ketua Penguji


Amandin, S.Pt., M.M.

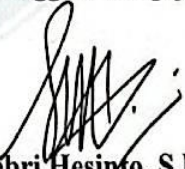
NIDN. 020708880

Anggota Penguji I


Romsa Endreskson, S.P., M.M.

NIDN. 0213057202

Anggota Penguji II


Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

NIDN. 0203098701

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih


Amandin, S.Pt., M.M.

NIDN. 0207088802

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Setia Sela

Nim : 2021110032

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap karya saya ini.

Prabumulih, Agustus 2025
Yang Membuat Pernyataan,



METERAI
TEMPEL
10000
1E A1DAMX247102830

Iri Setia Sela

Nim: 2021110032

MOTO DAN PERSEMBAHAN:

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”.

(QS.Al-Insyirah:5-6)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan keberhasilan jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

(Tri Setia Sela)

Kupersembahkan kepada :

- ☺ Bapak Seran
- ☺ Ibu Rudaila
- ☺ Saudaraku
- ☺ partner seperjuanganku
- ☺ Sahabatku
- ☺ Almamaterku

ABSTRAK

Tri Setia Sela (2025) : "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih" dibawah bimbingan Bapak Seabri Hesinto, S.E,M.Si dan Ibu Hj. Sri Suparni,S.S,M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Dimana variabel Fasilitas Kerja (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Efektivitas Pegawai (Y). dengan sampel berjumlah 31 orang. Adapun teknik pengelolaan data yang digunakan menggunakan *program SPSS versi 26*. Data ini diolah dengan alat uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 26*. Berdasarkan hasil perhitungan data dan analisis yang digunakan, diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = 2,045 - 0,622X_1 - 0,412X_2 + e$. Dengan menggunakan metode analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pegawai (Y) dan nilai t hitung sebesar 5.846 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, nilai t hitung sebesar 3.852 dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, karena nilai signifikan di bawah 0,05 menunjukkan Fasilitas Kerja (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Transformasional di bawah 0,05 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Pegawai

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrahim

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa mendatang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayah-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua Amin.

Prabumulih, 10 Mei 2025

Tri Setia Selasa
Nim: 2021110032

Rasa syukur dan bahagia yang kurasakan ini akan saya persembahkan kepada orang-orang yang saya sayangi dan berarti dalam hidupku:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Alm. Bapak Ajabar, S.I.P, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Bapak Amandin, S.Pt., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E, M.Si selaku Dosen pembimbing I dan ibu Hj. Sri Suparni, S.S., M.Si. Selaku Dosen pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis serta meluangkan waktu dan pikirannya selama proses bimbingan.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah membantu dan memberikan ilmunya serta menghantarkan penulis menyelesaikan keserjanaan.
6. Kedua orang tua penulis bapak Seran dan Ibu Rusdaila terima kasih atas segala doa, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan terima kasih karena selalu memberikan dukungan yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam segala hal.
7. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada penulis. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung, ataupun menghibur dalam kesedihan, memberi semangat untuk tidak pantang menyerah sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini.
8. Kepada sahabat-sahabatku yang ikut andil membantu dan menemani masa-masa sulit terima kasih sudah mau berjuang bersama dan selalu mengingatkan penulis menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

	HALAMAN
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penelitian	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Teori.....	8
2.1.1 Fasilitas Kerja.....	8
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja.....	9
2.1.1.2 Dimensi Fasilitas Kerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Fasilitas Kerja.....	11
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	12
2.1.2.1 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	13
2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	16

HALAMAN

2.1.3 Efektivitas Pegawai.....	17
2.1.3.1 Dimensi Efektivitas Pegawai.....	17
2.1.3.2 Indikator Efektivitas Pegawai.....	18
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pegawai.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III.....	23
METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian.....	23
3.1.1 Metode Penelitian.....	23
3.1.2 Desain Penelitian.....	24
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	25
3.2.2 Waktu Penelitian.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	25
3.3.1 Populasi	25
3.3.2. Sampel.....	25
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.4.1 Jenia Data.....	26
3.4.2 Sumber Data.....	26
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian	27

HALAMAN

3.5.1 Variabel Penelitian.....	27
3.5.2 Definisi Operasional Penelitian.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	31
3.7 Proses Perkembangan Instrumen.....	31
3.8 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.8.1 Uji Validitas.....	32
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.9.1 Uji Normalitas.....	34
3.9.2 Uji Multikolinearitas.....	34
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.10 Analisis Data.....	35
3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.10.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)	36
3.11 Pengujian Hipotesis.....	37
3.11.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	37
3.11.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	37
3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
BAB IV.....	39
Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	39

HALAMAN

4.1 Gambaran Umum Objek penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Universitas Prabumulih.....	39
4.1.2 Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.....	40
4.1.3 Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.....	41
4.1.5 Uraian Pembagian Tugas Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.....	42
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Karakteristik Responden.....	43
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	46
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas Kerja (X_1).....	47
4.3.2 Tanggapan Responden Kepemimpinan Transformasional (X_2)....	49
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Efektifitas (Y).....	51
4.4 Hasil Instrumen Penelitian.....	53
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	57

HALAMAN

4.5.1 Uji Normalitas.....	57
4.5.2 Uji Multikolinearitas.....	59
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.6 Metode Analisis Data.....	61
4.6.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	61
4.6.2 Uji t (Uji Parsial).....	64
4.6.3 Uji F (Uji Simultan).....	65
4.6.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.7 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	68
BAB V.....	70
5.1 KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

	HALAMAN
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X ₁).....	47
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Transpormasional (X ₂).....	49
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Pegawai (Y).....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja (X ₁).....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X ₂)....	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Efektivitas Pegawai (Y).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X ₁).....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X ₂)..	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Pegawai (Y).....	56
Tabel 4.14 Uji Kolmogrov.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji t	64

Tabel 4.18 Hasil Uji F.....66

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi.....67

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.....	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fasilitas (*facility*) adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler et al 2016), Menurut Srijani (dalam Hidayat, 2017) ”fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam upaya memberikan kualitas pelayanan yang optimal”. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas perusahaan maka semakin lengkap pula sarana pendukung dan fasilitas untuk menunjang kualitas pelayanan yang diberikan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas menurut Bagozzi et al., (2018), antara lain: 1) desain fasilitas; 2) nilai fungsi; 3) estetika; 4) kondisi pendukung, dan; 5) peralatan penunjang.

Fasilitas kampus adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang tersedia bagi mahasiswa, staf, dan dosen di suatu perguruan tinggi untuk mendukung pelaksanaan kegiatan akademik, non-akademik dan administrasi. Universitas Prabumulih memiliki fasilitas seperti ruang perkuliahan, laboratorium dan, perpustakaan, wc, ruang dosen, perlengkapan mengajar, mushola, kantin yang masih belum memadai, Ruang dosen yang kecil dan belum mempunyai ac, wc yang sudah rusak, dan ruang-ruang dosen yang kecil karna fasilitas kampus sangat memegang peran yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan

akademik dan non-akademik. Setiap perguruan tinggi perlu memiliki perhatian dan komitmen untuk menyediakan fasilitas kampus berkualitas. fenomena hasil evaluasi penulis ternyata masih banyak fasilitas yang belum memadai di kampus.

Kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi (Suriagiri,2019). ”Suatu perusahaan, manajer adalah orang yang memimpin organisasi atau perusahaan tersebut”. Pemimpin dan kepemimpinan adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Menurut istilah, pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan untuknya. Pada praktiknya, seorang pemimpin akan menganut suatu teori tertentu dalam menjalankan tugasnya. Salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional.

Suatu perusahaan manajer adalah orang yang memimpin organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin dan kepemimpinan adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Menurut istilah, pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan suatu organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang dipercayakan untuknya. Pada praktiknya, seorang pemimpin akan menganut suatu teori tertentu dalam menjalankan tugasnya. Salah satunya adalah teori kepemimpinan transformasional.

Teori Transformasional (*Transformational Theory*) dalam kepemimpinan secara konsep dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang tidak lepas dari keterlibatan karyawan, selalu memberi masukan atau menjadi contoh bagi para karyawannya, memiliki komitmen untuk merealisasikan tujuan bersama dan target organisasi, mengajak seluruh bawahan atau karyawan untuk bersama mencari solusi suatu masalah dengan penuh inovatif, dan mengasah kemampuan serta pengetahuan melalui pendampingan dan pelatihan dengan berbagai tantangan. "Teori transformasional tentunya sangat membutuhkan peranan karyawan dalam pengaplikasiannya", (Yusril. dkk, 2022).

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass (Yukl, 2018), "Menyatakan bahwa, tidak seperti pemimpin transaksional, pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka". Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi, yaitu: *idealized influenza* (karisma), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *individualized consideration* (pertimbangan individual), *intellectual stimulation* (Stimulasi intelektual). Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang menjalankan kinerja kerja secara efektivitas dengan cara

merangkep, membimbing dan memberi masukan yang positif kepada karyawan maka hal ini akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan ini akan berakibat positif terhadap kesetiaan kerja atau sering disebut loyalitas kerja karyawan akan meningkat. (Ridito dan Kasmirudin, 2016). Penerapan kepemimpinan transformasional, maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan hormat kepada pimpinannya.

Kepemimpinan merupakan unsur yang sangat strategis, karna kepemimpinan memiliki peran untuk mendorong perubahan dalam sebuah lembaga. kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tinggi tentunya rektor memimpin pada tingkat Universitas, Dekan dalam lingkup fakultas dan kaprodi pada tingkat program studi, dari hasil survey yang saya terima gaya kepemimpinan dari tahun ke tahun sudah cukup baik tetapi ada beberapa yang harus ditingkatkan lagi seperti kedisiplinan dan tanggung jawab para dosen, masih banyak dosen yang sering datang terlambat, memberikan pelajaran yang kurang efektif kepada Mahasiswanya, setiap pimpinan yang menjabat tentunya berbeda beda peraturanya dan setiap 5 tahun sekali itu pergantian masa jabatan sehingga para pegawai perlu menyesuaikan amanah dan tanggung jawab yang berbeda beda setiap perubahan pimpinan.

Menurut Mardiasmo (2017: 134), efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar

kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul ”PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PRABUMULIH”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan nya sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap efektivitas pegawai secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pegawai secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih ?
3. Bagaimana pengaruh fasilitas dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas pegawai secara simultan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap efektivitas pegawai secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

2. Untuk mengetahui kepemimpinan Transformasional terhadap efektivitas pegawai secara parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Untuk mengetahui fasilitas dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas pegawai secara simultan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini maka bisa menjadi bahan rujukan, referensi, ataupun pertimbangan untuk para peneliti agar nantinya bisa mengembangkan isu pada sebuah penelitian.

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran dan pengetahuan informasi yang mendalam bagi lembaga, mahasiswa, dan para akademisi, serta dapat dijadikan bahan evaluasi bagi manajemen SDM agar dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan efektivitas pegawai pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

1.5 Sistematika Penelitian

Tugas akhir disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan latar belakang rumusan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II menjelaskan uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran untuk memudahkan menentukan variabel.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data untuk mempermudah dalam melakukan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV merupakan inti dari pembahasan penulis yaitu gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V merupakan bab penutup dalam penyusunan skripsi, tentang kesimpulan dan saran yang ditarik dari hasil analisis pada bab terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi informasi tentang penulis, judul, tahun terbit, penerbit dan lokasi sumber.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sarana pendukung dalam kegiatan yang dilakukan oleh lembaga berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan yang biasanya ada di lembaga. Fasilitas merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dalam suatu instansi atau lembaga, penggunaan sarana dan prasarana merupakan salah satu yang menjadi perhatian pada pekerjaan. Fasilitas yang lengkap dan memadai akan memberikan kontribusi lebih untuk lembaga/instansi. Fasilitas yang digunakan tentu beragam macam dan fungsinya semakin besar suatu kegiatan, maka semakin lengkap pula sarana dan prasarana yang akan mendukung kegiatan.

Menurut Srijani & Hidayat (2017), “Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam upaya memberikan kualitas pelayanan yang optimal”. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Ketersediaan fasilitas merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan tingkat kinerja yang tinggi pada pegawai.

Menurut Hartanto (2019:3) “bahwa fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen”. Menurut Wibisono & Achsa (2020) merupakan segala sesuatu yang disediakan oleh perusahaan yang berguna untuk menunjang kepuasan konsumen.

Dari penjelasan menurut beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas merupakan sarana atau wahana dan alat untuk mempermudah aktivitas instansi dan juga untuk mensejahterakan pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jadi fasilitas kerja adalah sesuatu yang harus disediakan oleh instansi, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas pendukung untuk kemudahan dan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja karena keberhasilan suatu instansi tidak pernah terlepas dari pemberian fasilitas kerja.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Ada banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan instansi, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. “Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka instansi dituntut menyediakan dan memberikan fasilitas kerja”. Fasilitas kerja pada setiap instansi berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besarnya kecilnya instansi tersebut, Sofyan berpendapat bahwa jenis-jenis fasilitas kerja itu terdiri dari:

1. Mesin dan peralatanya yaitu merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di instansi.

2. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas instansi, diantaranya adalah jalan, pagar, dan lainnya.
3. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan labotarium dan peralatan elektronik (komputer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya).
4. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat yang digunakan dalam instansi seperti kendaraan, inventaris kantor, dan lainnya.
5. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan di tempat bangunan maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas instansi.
6. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan instansi utama seperti perkantoran.
7. Alat, transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas instansi seperti kendaraan (mobil, motor, dan lainnya).

2.1.1.2 Dimensi Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2018) “dimensi dari fasilitas kerja dan saran pendukung dalam proses aktivitas sebuah organisasi atau instansi adalah”:

1. Mempunyai bentuk fisik
2. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal instansi

3. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu
4. Periode akuntansi atau lebih dari satu bulan

2.1.1.3 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto (2018), "Indikator fasilitas harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya".

1. Sesuai dengan kebutuhan

Kebutuhan adalah cara untuk membedakan kebutuhan dan keinginan saat membeli barang seperti tujuan membeli, fungsi barang, pengaruh barang, akibat yang terjadi jika tidak membeli barang tersebut.

2. Mampu mengoptimalkan hasil kerja

Fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan, mudah difungsikan, sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan.

3. Mudah dalam penggunaan

Seperti mudah dipelajari, mudah diingat, mudah digunakan, mudah dioperasikan, mudah dimengerti, tidak membutuhkan banyak usaha untuk berinteraksi

4. Mempercepat proses kerja

Efisiensi waktu kerja, yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Pegawai yang efisien biasanya tidak menunda pekerjaan, memiliki prioritas, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

5. Penempatan ditata dengan benar

Penempatan kerja yang ditata dengan benar adalah penempatan fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan diletakkan di tempat yang tepat.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017 :262), “kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik”.

Menurut Suwatno (2019 :107), “memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pemimpinnya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan”.

Menurut Yukl (2017). “kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja”.

Dari penjelasan menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang bersifat transformative, yang mampu mengembangkan gerakan inovatif, mampu memberdayakan staf dan organisasi ke dalam suatu perubahan.

2.1.2.1 Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass dan Avolio yang dikutip dari Yukl (2018), “mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi atau ciri-ciri , yaitu sebagai berikut” :

1. Karismatik (*Idealized influence*) yaitu pimpinan yang mempunyai karisma dan kekuatan serta pengaruh yang besar untuk memberikan motivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Bawahan mempercayai pimpinan karena pimpinan dapat menunjukkan perilaku yang mengesankan yang membuat pimpinan disegani serta dapat menjadi contoh bagi pengikutnya.
2. Inspirasi dan motivasi (*Inspirational motivation*) perilaku pemimpin yang menginspirasi dan merangsang antusiasme bawahan terhadap prestasi, serta mendemonstrasikan komitmennya terhadap tujuan perusahaan serta meningkatkan optimisme dan antusiasme bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) perilaku pimpinan dalam menciptakan ide-ide baru untuk menciptakan kemajuan pada sebuah organisasi serta menjadi pimpinan yang mampu mempengaruhi bawahan untuk dapat menemukan perspektif baru yang diharapkan dapat menjadi pemecah masalah yang sedang atau akan dihadapi oleh sebuah organisasi
4. Perhatian secara individual (*Individualized Consideration*) yaitu kesediaan dari pimpinan untuk mendengarkan saran dari para bawahan serta perhatian pimpinan terhadap pengembangan karir para pegawai. Sedangkan hasil penelitian Rafferty dan Griffin yang dikembangkan oleh Avolio et. al,

menemukan lima dimensi Kepemimpinan Transformasional yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebagai berikut:

1) Visi (*Vision*)

Yang dimaksud dengan visi ialah suatu dimensi kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Dari Hasil metaanalisis menunjukkan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan. Para peneliti sangat kritis tentang cara karisma didefinisikan. Visi merupakan salah satu dari lima elemen karisma. Lebih lanjut iapun menyatakan, pimpinan yang karismatik memperlihatkan sejumlah perilaku yang di dalamnya terdapat artikulasi suatu ideologi yang akan meningkatkan kejelasan sasaran, fokus tugas, kesatuan, dan keharmonisan nilai. Maka dari itu visi ialah suatu gambaran paling ideal atas masa depan yang dijadikan dasar untuk nilai – nilai organisasional.

2) Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*)

Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu kepemimpinan transformasional, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan percakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok. Karisma dan inspirasi motivasional dapat dilihat manakala pimpinan menggambarkan masa depan yang diinginkan, mengartikulasikan bagaimana hal tersebut dapat dicapai, memberikan contoh

untuk diikuti, menetapkan standar- standar kinerja, dan memperlihatkan pertimbangan yang matang serta keyakinan.

3) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*)

Salah satu faktor yang membedakan kepemimpinan transformasional dengan teori – teori kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model transformasional. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi ke arah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal. *Supportive Leadership behaviour* adalah perilaku yang diarahkan kepada kepuasan atas kebutuhan dan preferensi pegawai seperti memperlihatkan kepedulian atas kesejahteraan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, akrab, dan penuh dengan dukungan psikologis.

4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah-masalah yang ada dalam perspektif yang baru. Pengaruh stimulasi intelektual akan dapat dilihat dari peningkatan kemampuan pegawai dalam mengonseptualisasi, komprehensi, menganalisis masalah – masalah, dan meningkatkan kualitas solusi-solusi yang dapat mereka hasilkan. Stimulasi intelektual sebagai sesuatu yang ditujukan untuk meningkatkan minat, kesadaran, dan kewaspadaan pegawai

akan berbagai masalah dalam organisasi dan meningkatkan kemampuan pegawai untuk memikirkan berbagai masalah tersebut dalam cara pandang yang baru.

5) Kesadaran Personal (*Personal Recognition*)

Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent reward* yang secara konseptual berhubungan dengan kepemimpinan transformasional. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha – usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian kinerja konsisten dengan visimelalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya. Dia juga mendefinisikan kesadaran personal sebagai pemberian hadiah dalam bentuk pujian dan pengakuan terbuka untuk usaha yang dilakukan atas pencapaian usaha – usaha tertentu.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan Trasformasioanl

Menurut yukl (2018), “terdapat beberapa indikator sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang diantaranya”:

1. Bersikap adil
2. Memberi sugesti
3. Memotivasi
4. Menciptakan rasa aman

2.1.3 Efektivitas Pegawai

Menurut Mardiasmo (2017:134), “efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya”. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan efektif.

Pengertian efektivitas menurut Astuti (2019), “yaitu tercapainya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan personil yang ditentukan. Efektivitas dikatakan berhasil dilihat dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan”. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan dan sasaran. Sedangkan efektivitas menurut Poerwanti dan Suwandayani (2020), “keefektifan mengacu pada pengertian sejauh mana rencana yang disusun telah berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan”.

Dari kesimpulan menurut beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang dilakukan oleh organisasi, lembaga dan instansi.

2.1.3.1 Dimensi Efektivitas Pegawai

Menurut Astuti (2019), “ada beberapa dimensi efektivitas diantaranya sebagai berikut”:

1. Pemahaman program
2. Tepat sasaran
3. Tepat waktu
4. Tercapainya tujuan
5. Perubahan nyata

2.1.3.2 Indikator Efektivitas Pegawai

Menurut Astuti (2019), “efektivitas yaitu tercapainya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan personil yang ditentukan”. Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu yang ditetapkan.

2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai menurut Harries Mardistriyatno (2020:33), faktor tersebut antara lain:

1. Pimpinan adalah orang yang memiliki kharisma, keahlian, dan memiliki pengaruh di lingkungan tempatnya berada.
2. Rekan kerja adalah sesama pegawai yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaanya.
3. Sarana fisik adalah sarana yang berwujud, dengan kata lain dapat dilihat, diraba, dan dirasakan keberadaanya.
4. Kebijaksanaan adalah kemampuan untuk mengatur dan belajar diri sendiri

dengan memakai akal budi.

5. Efektivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan individu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilakukan maka dapat dicantumkan dari berbagai penelitian terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

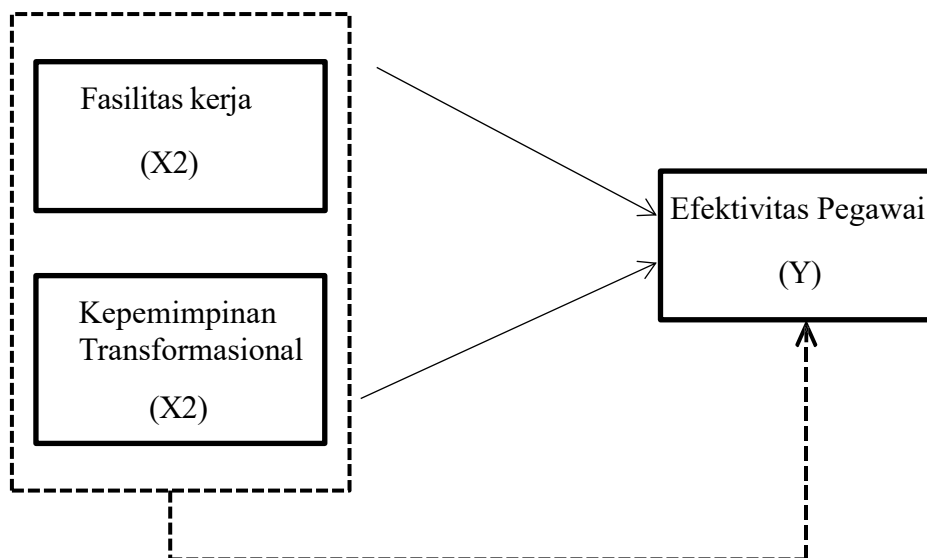
Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Syamsul Huda, M.Shofiyuddin (2024)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan	Kepemimpinan transformasional, keterlibatan karyawan secara parsial masing-masing tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja	-variabel X2 memiliki persamaan	-variabel X1 dan variabel Y berbeda
Eka Putri Maulidah, Survial, Bambang Budiantono (2023) Vol.2 No. 3 e-ISSN:2963-1181	Pengaruh fasilitas terhadap kualitas pelayanan serta implikasi pada kepuasan pelanggan	Fasilitas berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas pelayanan dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan	-variabel X1 memiliki persamaan	-variabel X2 dan Y berbeda
Megawati, R.Rantung, Rita N.Tororeh, Greis M.Sendow (2023) Vol.11 No.4 ISSN:2303-1174	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Kabupaten Minahasa Selatan	Gaya kepemimpinan transformasional, penempatan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan	-variabel X1 dan X2 memiliki persamaan	-variabel Y memiliki perbedaan
Juliaagustheria Wiyaka Saban Echdar (2021) Vol.9 No.2 ISSN:2622-0806	Pengaruh kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Kepemimpinan transformasional, fasilitas kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas	-variabel X2 dan X1 memiliki persamaan	-variabel Y memiliki perbedaan

	pegawai dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Pinrag	perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Pinrag		
Syukron Sazly, Yolanda Ardiani (2019) Vol.17 No.2 p-ISSN:1411-8637	Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Cengkarang	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	-variabel X2 memiliki persamaan	-variabel X1 dan variabel Y berbeda

Sumber: Data sekunder yang diolah oleh peneliti tahun 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Didalam penelitian ini ada dua variabel independen dan satu variabel dependent, variabel independent yaitu fasilitas, dan “kepemimpinan transformasional dan variabel dependent yaitu efektivitas pegawai” maka dari penejelasan diatas disusunlah skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.

Dari gambar kerangka pemikirn diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

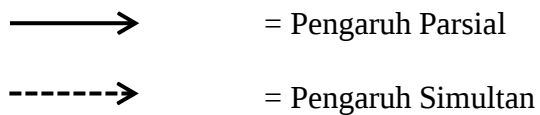
1. Fasilitas (X1) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pegawai (Y)

2. Kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pegawai (Y)
3. Fasilitas (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas pegawai

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitiannya dapat divisualisasikan sebagai berikut:

Kerangka pemikiran:

Keterangan:



2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019),” hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel”.

H1: Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

H2: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

H3: Diduga fasilitas dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode merupakan alat untuk mencapai tujuan dan penelitian adalah suatu proses pengumpulan informasi untuk meningkatkan dan memodifikasi penyelidikan, jadi metode penelitian yaitu suatu cara ilmiah yang dipakai dalam penyelidikan dan kegunaan tertentu. Menurut Subagyo (dalam Kharirina et al., 2022), “Metode penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala sesuatu permasalahan yang diajukan”. Sedangkan menurut Priyono (dalam Khairina et al., 2022), “metode penelitian adalah cara untuk melakukan sesuatu dengan menggunakan pemikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan”.

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Santika dan Suastika (dalam Wahyuni et al., 2022), “analisis deskriptif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase, mengenai suatu objek yang diteliti sehingga diperoleh suatu kesimpulan umum”. Sedangkan menurut Sugiyono (dalam Sianipar, 2022), “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis

databersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang ditelusuri seperti mengumpulkan data, menganalisis, mengelola, dan menerapkan data dalam pengujian hipotesis statistik. Penelitian ini menjelaskan hubungan yang dipengaruhi dan mempengaruhi antar variabel, yaitu fasilitas (X_1) kepemimpinan transformasional (X_2) dan efektivitas pegawai (Y).

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Tika (dalam Habibi dan Nirmawan, 2023) “adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian”. “data deskriptif merupakan jenis data statistik untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa maksud menarik kesimpulan yang umum”.

Bagi seorang peneliti, desain penelitian bertujuan untuk menentukan dan menggunakan prosedur mengenai apa saja yang menjadi pedoman dalam melakukan suatu penelitian. Sehingga desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau pegangan oleh peneliti dalam melakukan proses penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini dilakukan di kampus Universitas Prabumulih, Jl. Patra No.50, Sukaraja, Kecamatan Prabumulih Selatan Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Juli 2025 hingga data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (dalam Mahastri, 2022), “populasi merupakan totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dosen tetap dan dosen tidak tetap beserta staf admin tata usaha, BAAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Kota Prabumulih yang berjumlah 31 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2018: 367),” adalah teknik penentuan sampel semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel”. Dengan jumlah populasi 31 pegawai dosen tetap dan dosen tidak tetap beserta staf admin tata

usaha, BAAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, maka penulis menggunakan sampel sebanyak 31 pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2021), ada dua jenis data dalam mendukung penelitian ini maka data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang didapat dari Universitas Prabumulih seperti data jumlah pegawai maupun data lainnya yang dapat menunjang penelitian.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bukan berbentuk angka melainkan berbentuk kalimat, gambar, dan tulisan dapat berupa gambaran umum lembaga, hasil wawancara dan lain-lainnya.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Kuncoro (2023), “Sumber data merupakan sebuah informasi yang didapat oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian”. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Kuncoro (2023), “data primer adalah data yang didapat dikumpulkan dari sumber – sumber asli untuk tujuan tertentu”. Penelitian ini sumber data primer didapat langsung dari hasil

observasi, wawancara, hasil dari pengisian kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

2. Data Sekunder

Menurut Kuncoro (2023), “data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain”. Peneliti dapat menemukan sumber data ini melalui sumber data lain yang juga berkaitan dengan data yang dicari. Data sekunder penelitian ini didapat dari internet, laporan penelitian relevan, buku, dan dokumen dari instansi lembaga yaitu Universitas Prabumulih.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

1. Fasilitas (X1)

“Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen (Hartanto 2019)”.

2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

“Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hasil kerja (Yukl 2017)”.

2. Variabel terikat (Dependen Variabel)

1. Efektivitas pegawai (Y)

“Efektivita pegawai yaitu tercapainnya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan personil yang ditentukan (Astuti 2019)”. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas pegawai (Y)

3.5.2 Definisi Operasional Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Hermawan, 2020), “operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

Operasional variabel merupakan keseluruhan nilai yang terdiri dari tanda atau objek penelitian yang dapat diukur dan juga diamati. Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian adalah hubungan fasilitas kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Kota Pabumulih dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Fasilitas (X ₁) Hartanto (2018)	1.Mempunyai bentuk fisik 2.Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal instansi 3.jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu tahun 4.Periode akutansi atau lebih dari satu bulan	1.Sesuai dengan kebutuhan 2.Mampu mengoptimalkan hasil kerja 3.Mudah dalam penggunaan 4.Mempercepat proses kerja 5.Penempatan ditata dengan benar	1-2 3-5 6-9 10
Kepemimpinan Transformatif (X ₂) Yukl (2018)	1.Karismatik 2.Motivasi inspirasional 3.Pertimbangan individual 4. Stimulasi intelektual	1.Bersikap adil 2.Memberi sugesti 3.Memotivasi 4.Menciptakan rasa aman	1-3 4-5 6-8
Efektivitas (Y) Astuti (2019)	1.Pemahaman program 2.Tepat sasaran 3.Tepat waktu 4.Tercapainya tujuan 5.Perubahan nyata	1.Kualitas kerja 2.Kualitas kerja sikap 3.Pemanfaatan waktu	1-3 4-7 8-10

Sumber Data: Skunder yang diolah peneliti, tahun 2024

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan peneliti kepada narasumber yang sudah ditentukan.

2. Kusioner

Kusioner merupakan sebuah pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian. pengumpulan data dengan menggunakan kusioner sehingga responden memilih jawaban yang sudah disediakan peneliti.

Menurut Sugiyono (dalam Prawiyogi, 2021), “kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Data yang didapat dalam penelitian ini merupakan jawaban atas kusioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Menurut Sugiyono (dalam Syarifuddin 2021), “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur untuk menjadi indikator variabel.

3.6.1 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Imam, 2022), “instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Contoh instrumen penelitian yaitu tes, kuesioner, pedoman wawancara dan observasi yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data dalam penelitian”. Instrumen yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapat dari pengolahan data primer dari kuesioner, dengan tujuan agar kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga didapatkan keabsahanmya.

Untuk keperluan nilai setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut :

1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Cukup setuju	(CS)	Skor 3
4.	Tidak setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat tidak setuju	(STS)	Skor 1

3.7 Proses Perkembangan Instrumen

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang telah dibagikan kepada responden. Angket yang sudah disebarakan kepada responden yang menjadi sampel terlebih dahulu harus di uji coba validitas dan

reabilitasnya terhadap butiran-butiran pertanyaan yang terdapat hasil angket akan dilakukan menggunakan uji-uji sebagai berikut:

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), “uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan realibel”. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan realibel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan realibel.

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak (dalam Sanaky, 2021), “validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur”. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Menurut Gho A. (dalam Sanaky, 2021), “menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *korelasi pearson product-moment* (pearson) dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila r_{hitung}

Adapun rumus r tabel sebagai berikut:

$$Df = n-2 = 31-2 = 29$$

$$X = 2045$$

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai sig. (2- tailed) $< \alpha$ (0,05) maka dapat dikatakan distribusi data normal.
2. Jika r hitung $< r$ table atau nilai p-value $> \alpha$ (0,05), maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan tidak normal.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Juliansyah (dalam Sadir, 2022), “Uji reliabilitas / keterandalanialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan”. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk diketahui bahwa perhitungan/uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas.

Pengukuran uji reliabilitas menggunakan uji statistik yang disediakan SPSS yang berupa *cronbach alpha* (α). Ketentuan terhadap pengujian tersebut apabila α yang didapat berada di atas nilai $> 0,6$ maka dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila α yang didapat berada di bawah nilai $< 0,6$ maka dapat dikatakan tidak reliabel yang dimana perhitunganya dapat menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Adapun menurut Ghozali (2019) uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (dalam Mulyono, 2019) “uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal”. Uji normalitas perlu dilakukan untuk menentukan alat statistik yang dilakukan, sehingga kesimpulan yang didapat bisa dipertanggung jawabkan.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Mulyono, 2019) “pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas”. Untuk dapat

mengetahui apakah terdapat maupun tidak terdapat gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Patokan uji penelitian tersebut apabila nilai VIF yang didapat kurang dari nilai nominal 10,00 maka data tersebut dapat dikatakan adanya gejala multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke

kepengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Persyaratan dalam pengujian uji heteroskedastisitas tersebut yaitu :

1. Apabila terdapat pola tertentu dimana titik-titik tersebut membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis data

3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2023), “regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen”. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu fasilitas (X_1), kepemimpinan transformasional, (X_2) dan efektivitas pegawai (Y). Persamaan regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Efektivitas pegawai

X_1 : Fasilitas kerja

X_2 : Kepemimpinan transformasional

A : Konstanta

b_1 - b_2 : Koefisien regresi variable bebas X_1 dan X_2

e : Standart *error* (tingkat kesalahan) (5%)

3.10.2 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Ghozali (2023) “Koefisien korelasi merupakan koefisien hubungan antara dua atau lebih variabel”. Besar kecilnya koefisien korelasi tidak menggambarkan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, namun hanya menggambarkan hubungan linier antar variabelnya.

Penentuan koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson moment* yang dilambangkan dengan (r). Koefisien korelasi positif sebesar 1 dan apabila negatif -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Interpretasi nilai dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2023), “Uji t yaitu melakukan pengujian pada koefisien regresi secara sebagian/parsial”. Uji-t tersebut pada dasarnya memperlihatkan seberapa besar pengaruh variable independen (X) yang secara individual menjelaskan variasi dalam variable dependen (Y). Uji-t tersebut dilakukan guna menguji signifikansi pengaruh konstanta masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Terhitung kemudian dibandingkan dengan tabel dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan uji 2 pihak serta derajat kebebasan (dk) dengan ukuran $n-2$. Kriteria uji-t dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

3.11.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2023), “Uji F pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variabel independen ataupun variable independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen”. Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian memadai digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak memadai untuk digunakan. Kriteria pengujian yaitu dimana:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berdampak terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berdampak terhadap variabel terikat.

3.12.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2023), “Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen”. Koefisien determinasi yaitu 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan nilai koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel independen menyediakan hampir seluruh laporan yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Yayasan Pendidikan Prabumulih berdiri pada tahun 2001 pada awalnya memiliki 3 perguruan tinggi dalam bentuk sekolah tinggi yaitu :

1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Prabumulih (STIE Prabumulih).
2. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Prabumulih (STMIK Prabumulih).
3. Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Prabumulih (STIT Prabumulih).

Pada tanggal 07 April tahun 2022 atas penggabungan 3 perguruan tinggi YPP berubah menjadi Universitas Prabumulih yang disingkat UNPRA, maka Yayasan Pendidikan Prabumulih merubah masing-masing sekolah tinggi menjadi fakultas yaitu:

1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE Prabumulih) menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB).
2. Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Prabumulih (STIT Prabumulih) menjadi Fakultas Teknik (FT)
3. Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Prabumulih (STMIK Prabumulih) menjadi Fakultas Ilmu Komputer (FASILKOM).

Dengan demikian Universitas Prabumulih memiliki 3 fakultas, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor : 254/E/O/2022 pada 07 April 2022.

4.1.2 Visi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

“Menjadi Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang berkemuka, berjiwa entrepreneur dalam bidang ilmu ekonomi dengan menghasilkan lulusan yang berkualitas ilmiah, dan berdaya saing di tingkat nasional pada tahun 2034”

4.1.3 Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas prabumulih adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan proses belajar yang memadukan teori aplikasi di bidang ekonomi dan bisnis yang berorientasi pada penerapan iptek yang memenuhi standar kualitas kerja secara nasional.
2. Melaksanakan kegiatan penelitian dalam bidang ekonomi dan bisnis sehingga dapat memberikan kontribusi kepada kemajuan ilmu pengetahuan.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam memanfaatkan keilmuan di bidang ekonomi dan bisnis dalam rangka meningkatkan produktivitas masyarakat serta nilai tambah bagi masyarakat.
4. Membekali lulusan dengan berbagai kemampuan softskil dan hardskil yang memadai dan mengembangkan karakter mahasiswa berjiwa kewirausahaan

dan etika professional, tangguh, inovatif, serta mampu berdaya saing secara nasional.

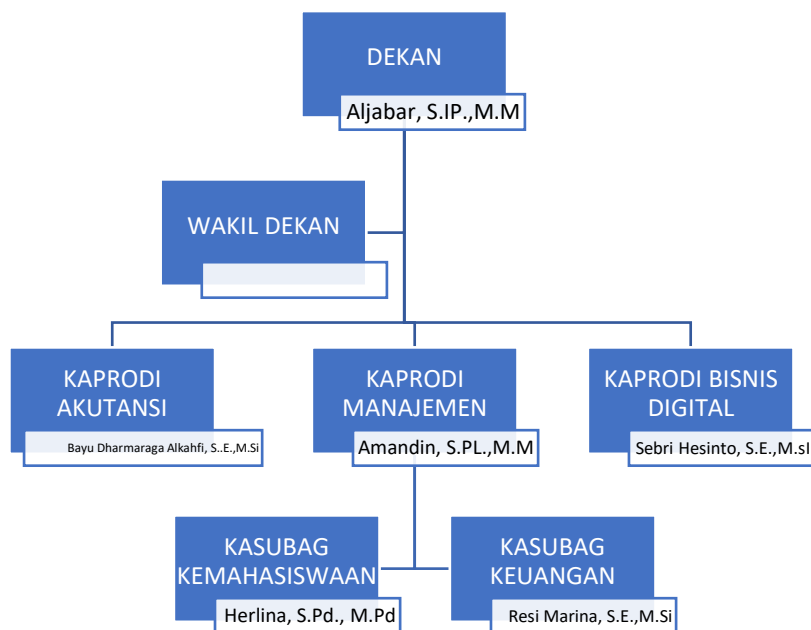
5. Membangun jejaring dengan pemangku kepentingan untuk menciptakan *link and match* di pasar kerja. .

4.1.4 Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Prabumulih

Struktur organisasi merupakan komponen-komponen dari unit kerja dalam suatu organisasi. Dalam setiap organisasi pasti mempunyai suatu struktur organisasi yang bertujuan untuk membuat pembagian kerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



Sumber Universitas Prabumulih 2025

4.1.5 Uraian Pembagian Tugas Struktur Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Bertugas atas manajemen program studi, kurikulum, dan pengembangan kegiatan akademik di tingkat program studi.

1. Dekan

Dekan fakultas memiliki tugas utama memimpin dan mengelola seluruh kegiatan di fakultasnya, termasuk pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Wakil Dekan

Wakil dekan memiliki tugas utama untuk membantu dekan dalam menjalankan fungsi pimpinan fakultas, terutama dalam bidang yang menjadi tanggung jawab masing-masing wakil dekan.

3. Ketua Program Studi Akutansi

Tugas utama ketua program studi Akutansi adalah memimpin dan mengelola program studi akutansi, termasuk menyusun kebijakan pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

4. Ketua Program Studi Manajemen

Tugas ketua program studi manajemen Manajemen meliputi perencanaan kurikulum, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta pengelolaan administrasi program studi.

5. Kapala Program Bisnis Digital

Tugas ketua program bisnis digital meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program studi, Serta pengembangan kualitas pendidikan dan peneli

tian di bidang bisnis digital.

6. Ketua Sub Bagian Kemahasiswaan

Secara umum adalah membantu ketua bagian dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi seluruh kegiatan kemahasiswaan.

7. Ketua Sub Bagian Keuangan

Tugas ketua sub bagian keuangan meliputi perencanaan, pengelolaan, penatausahaan, dan pelaporan keuangan. Kasubag keuangan juga bertugas mengkoordinasikan kegiatan keuangan dan asset.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Tujuan yang ingin dicapai dalam adalah untuk penelitian ini “ Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih”. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner.

Penelitian ini ditetapkan sebesar 31 responden dan semua responden yang berjumlah 31 orang tersebut mendapatkan kuesioner, semua kuesioner telah dikembalikan dan dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 40	8	25,8%
2	40 – 50	12	38,7%
3	>50 Tahun	11	35,5%
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan usia responden didominasi oleh responden dengan usia <40 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 25,8% dan responden dengan usia 40-50 tahun sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 38,7%, sedangkan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 40-50 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
			

1	Laki – Laki	13	41,9%
2	Perempuan	18	58,1%
	Jumlah	31	100%

Sumber : Data dioleh kuesioner tahun 2024

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarakan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 58,1% dan responden laki-laki sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 41,9%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian tingkat pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan terakhir responden maka dapat dikelompokkan yaitu : S1, S2, S3. Untuk lebih jelasnya akan disajikan proporsi persentase responden menurut tingkat pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah orang	Persentase%
1	S1	4	12,9%
2	S2	27	87,1%
3	S3	0	0%
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu Berdasarkan pendidikan pegawai memiliki pendidikan S1 sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 12,9% dan

pendidikan S2 sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 87,1% sedangkan pendidikan S3 sebanyak 0 orang dengan tingkat persentase 0%. Proporsi responden didominasi tingkat pendidikan S2 yaitu 87,1%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Identifikasi responden berdasarkan lama bekerja menguraikan atau menggambarkan masa kerja responden dalam penelitian, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah orang	Persentase %
1	< 2 tahun	1	3,22%
2	2-10 tahun	22	70,96%
3	11-20 tahun	8	25,80%
4	>21 tahun	0	0
Jumlah		31	100%

Sumber: Data primer yang diolah olah, tahun 2025

Data tabel 4.4 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang bekerja < 2 tahun sebanyak 1 orang 3,22%, dan responden yang bekerja 2-10 tahun sebanyak 22 orang 70,96%, > 11-20 orang sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 25,80% sedangkan responden yang bekerja > 21 tahun sebanyak 0% orang. proporsi responden didominasi dengan lama bekerja yaitu 2-10 tahun dengan persentase 70,96%.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala

Likert. Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka I hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1.00. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut sugiyono (2020) analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya interval kelas sebagai berikut:

1,00- 1,79 Sangat Tidak Baik

1,80- 2,59 Kurang Baik

2,60 - 3,39 Cukup Baik

3,40- 4,19 Baik

4,20- 5,00 Sangat Baik

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Fasilitas kerja (X_1)

Tanggapan responden mengenai fasilitas kerja pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Dapat dilihat dari tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Fasilitas yang ada di ruangan FEB sudah sesuai dengan kebutuhan	16	80	12	44	3	9	0	0	0	0	31	133	4,29
2	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya sesuai dengan kebutuhan	7	35	18	72	6	18	0	0	0	0	31	125	4,03

3	Peralatan yang ada di ruangan FEB mampu mengoptimalkan hasil kerja	11	55	16	64	4	12	0	0	0	0	31	131	4,22
4	Alat-alat yang digunakan sudah optimal dapat mempermudah dalam belajar dan mengajar	12	60	15	60	4	12	0	0	0	0	31	132	4,25
5	Fasilitas yang praktis atau mudah digunakan menjadikan kualitas pekerjaan lebih baik	14	70	14	56	3	9	0	0	0	0	31	135	4,35
6	Memahami dan mengerti prosedur penggunaan peralatan kerja dengan baik, membuat semua pekerjaan terselesaikan dengan tepat	6	30	16	64	9	27	0	0	0	0	31	121	3,90
7	Infokus yang tersedia sangat membantu dalam proses kerja	9	45	17	68	5	15	0	0	0	0	31	128	4,12
8	Dengan adanya komputer di ruangan FEB sangat membantu dalam menyelesaikan data-data yang diperlukan	19	95	7	24	5	15	0	0	0	0	31	134	4,32

9	Meja dan kursi sudah tertata rapi dan sesuai SOP	9	45	17	68	5	15	0	0	0	0	31	128	4,21
10	Dokumen-dokumen di tempatkan dan ditata dengan benar	10	50	14	56	7	21	0	0	0	0	31	107	3,45
Total Nilai Rata-Rata														4,11%

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel fasilitas kerja adalah sebesar 4,11 % hal ini berarti fasilitas kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih sangat baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu 4,35 yang dapat dilihat pada pernyataan nomor 05 (fasilitas yang mudah dan praktis atau mudah digunakan menjadikan kualitas pekerjaan lebih baik) sedangkan nilai rata-rata yang terendah 3,45.

4.3.2 Tanggapan Responden Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai kepemimpinan transformasional pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, Dapat dilihat dari tabel 4.6 di bawah ini:.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan transformasional (X₂)

NO	Pernyataan	Frekuensi i										Total		$\bar{x}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Pimpinan selalu bersikap adil kepada bawahannya	14	70	13	52	4	12	0	0	0	0	31	134	4,32

2	Pimpinan selalu menegur siapapun bawahannya yang salah	11	55	12	48	8	24	0	0	0	0	31	127	4,09
3	Pimpinan selalu mengarahkan dengan baik dan sopan	15	75	11	44	5	15	0	0	0	0	31	134	4,32
4	Pimpinan selalu memberi tugas sesuai kebijakan yang berlaku	15	75	9	36	7	21	0	0	0	0	31	132	4,25
5	Pimpinan selalu memberi semangat dan motivasi kepada bawahannya	12	60	11	44	8	24	0	0	0	0	31	128	4,12
6	Pimpinan yang bekerja dengan baik dapat memberikan contoh kepada bawahannya	12	60	10	40	9	27	0	0	0	0	31	127	4,09
7	Pimpinan selalu transparan dan tegas dalam menindaklanjuti setiap masalah	13	65	12	44	6	18	0	0	0	0	31	127	4,09
8	Pimpinan selalumengapresiasi atas pencapaian bawahannya	8	40	16	64	7	21	0	0	0	0	31	125	4,03
Total Nilai Rata-Rata														4,163%

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel kepemimpinan transformasional adalah 4,163% hal ini berarti kepemimpinan transformasional Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih sangat baik. Nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu 4,32 yang dapat dilihat dari pernyataan nomor 1 dan 3 (pimpinan selalu bersikap adil kepada bawahannya,

pimpinan selalu mengarahkan dengan baik dan sopan). Sedangkan nilai rata-rata yang terendah 4,03 pada pernyataan nomor 8 (pimpinan selalu mengapresiasi atas pencapaian bawahannya).

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas (Y)

Dalam kaitannya dengan efektivitas maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Pegawai (Y)

NO	Efektivitas Pegawai	Frekuensi										Total		$\bar{X}$
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	8	40	16	64	7	21	0	0	0	0	31	125	4,03
2	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	7	35	15	60	8	24	1	2	0	0	31	119	3,83
3	Saya dapat beradaptasi terhadap lingkungan kerja dengan baik	4	40	19	72	4	12	0	0	0	0	31	124	4,
4	Saya selalu bekerja sesuai SOP	14	70	16	64	1	3	0	0	0	0	31	137	4,41

5	Saya merasa percaya diri dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan FEB Universitas Prabumulih	9	45	21	84	1	3	0	0	0	0	31	132	4,25
6	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di FEB Universitas Prabumulih	9	45	17	64	5	15	0	0	0	0	31	124	4
7	Saya memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguh sungguh	16	80	13	52	2	6	0	0	0	0	31	138	4,45
8	Saya selalu menghormati pendapat yang diberikan rekan kerja	18	90	6	20	7	21	0	0	0	0	31	131	4,22
9	Saya menjaga hubungan yang baik dengan pegawai yang lain	19	95	5	20	7	21	0	0	0	0	31	136	4,38
10	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan sesuai dengan fungsinya	8	40	16	64	7	21	0	0	0	0	31	125	4,03
Total Nilai Rata-Rata													3,757%	

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel efektivitas pegawai adalah 3,757% hal ini berarti efektivitas pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih sangat baik. Nilai rata-rata yang

paling tinggi yaitu 4,45 yang dapat dilihat di pernyataan nomor 7 tentang (saya memiliki kemauan untuk melaksanakan serta mewujudkan kebijakan dalam pekerjaan secara bersungguh sungguh.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif dan r hitung $< r$ tabel maka pernyataan tersebut tidak Valid.
3. r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected items-total correlation*.
4. Uji validitas menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel corrected item total correlaction) dengan r tabel $(n-2) = 31 - 2 = 29$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan α 0.05. Jika $> r$ hitung tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,3550$ uji validitas komunikasi internal dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Pada tahap survey, kuesioner berisikan 31 pernyataan yang menyangkut variabel bebas yaitu fasilitas kerja, dan variabel terikat yaitu efektivitas pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Fasiitas Kerja (X₁)

Variabel	Kode item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X _{1.1}	0,586	0,355	Valid
	X _{1.2}	0,644	0,355	Valid
	X _{1.3}	0,558	0,355	Valid
	X _{1.4}	0,434	0,355	Valid
	X _{1.5}	0,581	0,355	Valid
	X _{1.6}	0,735	0,355	Valid
	X _{1.7}	0,624	0,355	Valid
	X _{1.8}	0,677	0,355	Valid
	X _{1.9}	0,682	0,355	Valid
	X _{1.10}	0,507	0,355	Valid

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X₂)

Variabel	Kode item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
	X _{2.1}	0,745	0,355	Valid
	X _{2.2}	0,714	0,355	Valid
	X _{2.3}	0,700	0,355	Valid
	X _{2.4}	0,708	0,355	Valid
	X _{2.5}	0,656	0,355	Valid
	X _{2.6}	0,641	0,355	Valid
	X _{2.7}	0,608	0,355	Valid
	X _{2.8}	0,708	0,355	Valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Efektivitas Pegawai (Y)

Variabel	Kode item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
----------	----------------------	----------	---------	------------

	Y.1	0,655	0,355	Valid
	Y.2	0,545	0,355	Valid
	Y.3	0,748	0,355	Valid
	Y.4	0,631	0,355	Valid
	Y.5	0,431	0,355	Valid
	Y.6	0,582	0,355	Valid
	Y.7	0,657	0,355	Valid
	Y.8	0,555	0,355	Valid
	Y.9	0,522	0,355	Valid
	Y.10	0,760	0,355	Valid

Dari tabel 4.8, 4.9 dan 4.10 di atas pada kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antar skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen penelitian. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki korelasi diatas r tabel 0,355. Hasil dapat dilihat bahwa nilai *corrected item- total correlation* (r-hitung) pada 31 pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dapat diandalkan dan dinilai pengukurannya tidak berubah – ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronboach Alpha* dengan data analisis dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien Alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.

2. Apabila hasil koefisien Alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Fasilitas Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	10

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel fasilitas kerja (X₁) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,814 sehingga untuk variabel fasilitas kerja (X₂) tersebut reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformatif (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformatif (X₂) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,836. Sehingga untuk variabel kepemimpinan transformatif (X₂) tersebut reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa variabel efektivitas

pegawai (Y) memiliki nilai koefisien alpha (r hitung) di atas 0,60 yaitu sebesar 0,813 sehingga untuk variabel efektivitas pegawai (Y) tersebut reliabel.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi persyaratan dan memperoleh penafsiran yang terbaik.

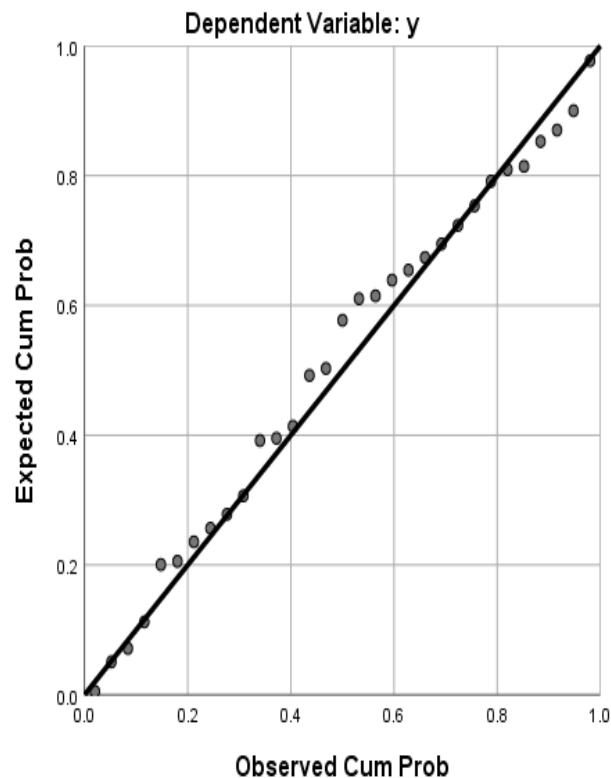
Adapun uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan pendekatan grafik dan *kolmogorov smirnow*. Pada pendekatan grafik, data yang berdistribusi normal apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Tabel *Kolmogorov smirnow* apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya. Terlihat pada gambar 4.2 bawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot di atas antara fasilitas kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Selain itu, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan *One sample kolmogorov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika hasil *sample kolmogorov*

dibawah 0,05, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Uji Kolmogrov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.26369925
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.060
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil pengujian pada *kolmogorov smirnov* test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,05 yaitu sebesar 0,031. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation faktor). Nilai *cut off* yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengetahui dari nilai *tolerance* < 0,10

atau sama dengan $VIF > 10,00$. Hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Fasilitas Kerja	0,895	1,118	Tidak Multikolinierita
Kepemimpinan Transnformasional	0,895	1,118	Tidak Multikolinierita

Sumber: Data Primer yang diolehtahun,2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk fasilitas kerja (X_1) sebesar 1.118 dengan nilai *tolerance* 0,898, dan nilai VIF untuk kepemimpinan transformasioal (X_2) sebesar 1.118 dengan nilai *tolerance* 0,898. Semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai $VIF < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

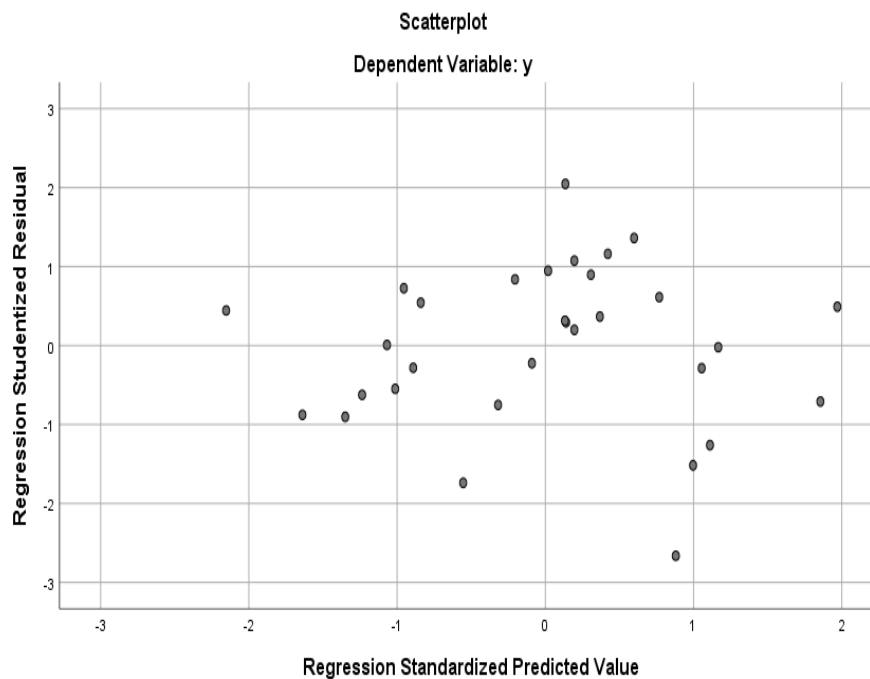
4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di

bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2020:16) Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap efektivitas (Y).

Model regresi disini memasukkan dua variabel independen yaitu fasilitas kerja dan kepemimpinan trasformasional. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel fasilitas kerja dan kepemimpinan transformasional (Y) terhadap variabel terikat yaitu efektivitas pegawai.

Berikut ini adalah rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Fasilitas Kerja

a= Konstanta

b₁= Koefisien Regresi dari Fasilitas Kerja

b₂= Koefisien Regresi dari Kepemimpinan Transformasional

x₁= Fasilitas Kerja

x₂= Kepemimpinan Transformasional

e = Error

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	T	Sig.
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	2.026	4.740		.427	.672
Fasilitas kerja (X1)	.622	.106	.621	5.846	.000

Kepemimpinan Transformasional (x2)	.412	.107	.409	3.852	.001
------------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja (y)

Dari tabel 4.16 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.026 + 0.622X_1 + 0.412X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.026 artinya apabila fasilitas kerja kepemimpinan transformasional adalah nol (0) maka efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih nilainya sebesar 2.026.
2. Koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja (X_1) sebesar 0,622 adalah positif. Artinya terjadi hubungan yang positif antara fasilitas kerja dengan efektivitas pegawai. Jadi, apabila terjadi peningkatan satu satuan pada variabel independen yaitu fasilitas kerja (X_1) dan dimana faktor-faktor lain tersebut konstan, maka akan dapat meningkatkan variabel dependen yaitu efektivitas sebesar 0,622 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel kepemimpinan transformasional (X_2) sebesar 0,412 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan efektivitas pegawai jadi apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X_2) dimana faktor-faktor lain tersebut konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu efektivitas pegawai sebesar 0,412 satuan.

4.6.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2020:101) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel indenpenden berpengaruh terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sebagai berikut:

Hasil uji t terlihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, $\text{sig} > 0,05$ maka variabel indenpenden secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, $\text{sig} < 0,05$ maka variabel indenpenden secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Hasil uji t terlihat pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	2.026	4.740		.427
Fasilitas kerja (X ₁)	.622	.106	.621	5.846
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	.412	.107	.409	3.852

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja (y)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individual variabel-variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka

dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) Terhadap Efektivitas Pegawai (Y) Secara Parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dilihat dimana $t\text{-hitung} > \text{atau } 5.846 > 2.045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (x_1) terhadap efektivitas pegawai (Y) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis (H_2) diterima.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) terhadap Efektivitas Pegawai (Y) Secara Parsial pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $3.852 > 2.045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap efektivitas pegawai (Y) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis (H_2) diterima.

4.6.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji statistik yang menunjukkan apakah variabel bebas (independen) terdapat dalam model regresi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian menggunakan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian digunakan. Sedangkan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka

model penelitian tidak memadai untuk digunakan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ dari tingkat signifikan ($Sig > 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ dari tingkat signifikan ($Sig < 0,05$), artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji F

ANOVA^a

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.464	2	195.232	35.559	.000 ^b
	Residual	153.730	28	5.490		
	Total	544.194	30			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Berdasarkan tabel 4.18 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 35.559 $>$ 4,200 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja (X_1) dan

kepemimpinan transformasional (X_2) secara (simultan) terhadap efektivitas pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

4.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2021) uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (fasilitas kerja dan kepemimpinan transformasional) dalam menerangkan variasi variabel dependen (efektivitas). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Terlihat pada tabel 4.19 di bawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji R^2
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847 ^a	.718	.697	2.343	1.468

a. Predictors: (Constant), x_2 , x_1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.19 hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjust R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,697 satuan. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih adalah sebesar 30,3% sisanya 69,7% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian yang diperoleh melalui uji secara statistik menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih sebagai berikut :

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_1) terhadap Efektivitas pegawai (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa fasilitas kerja (X_1) berpengaruh terhadap efektivitas pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_1 (fasilitas kerja) sebesar 0,622 artinya apabila variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan satu satuan maka efektivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,622 satuan. Variabel fasilitas kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel efektivitas pegawai (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,846 > 2,045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja (X_1) terhadap efektivitas pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) Terhadap Efektivitas pegawai (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh terhadap efektivitas pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X_2 (kepemimpinan transformasional) sebesar 0,412 artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan

kepemimpinan transformasional satu satuan (%) maka efektivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,412 satuan. Variabel kepemimpinan transformasional (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel efektivitas pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,852 > 2,045$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap efektivitas pegawai (Y) pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

3. Pengaruh Fasilitas kerja (X_1) dan Kepemimpinan Transformasional (X_2)

Terhadap Efektivitas Pegawai (Y) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Berdasarkan hasil uji F variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas (Y) pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,559 > 4,200$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh fasilitas kerja (X_1) dan variabel kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap efektivitas pegawai (Y) pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih adalah sebesar 30,3% sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara simultan terhadap efektivitas pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Diketahui untuk pengaruh variabel (X_1) terhadap Y adalah nilai t hitung $5.846 >$ nilai t tabel 2.045 . Berdasarkan analisis pengaruh variabel independen fasilitas kerja (X_1) terhadap variabel dependen efektivitas pegawai (Y) berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara fasilitas kerja terhadap efektivitas pegawai.
2. Diketahui untuk pengaruh variabel (X_2) terhadap (Y) adalah nilai t hitung $3.852 >$ nilai t tabel 2.045 . Berdasarkan analisis pengaruh variabel independen kepemimpinan transformasional (X_2) terhadap variabel dependen efektivitas pegawai (Y) berpengaruh positif, dapat dilihat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan signifikan $0.000 > 0.05$ maka H_2 diterima berarti terdapat pengaruh antara fasilitas kerja dan efektivitas pegawai.
3. Variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih. Nilai F hitung $35.559 >$ F tabel 4.200 dengan tingkat signifikan Sebesar $0.000 > 0.05$,

Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih dan berdasarkan uji determinasi *R Square* bahwa besarnya pengaruh antara variabel fasilitas kerja (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) adalah 30.3% sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh aspek atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pada fasilitas kerja perlu diperbaiki dan dilengkapi fasilitas yang kurang memadai, masih banyak fasilitas yang kurang sehingga mengurangi rasa nyaman saat bekerja, dan dokumen-dokumen diarsipkan dengan rapi dan tertata.
2. Penulis menyarankan bagi setiap pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk selalu bekerja sama dalam setiap sektor dan pemimpin juga harus selalu memperhatikan apa saja yang kurang dan apa yang harus dilengkapi serta transparan termasuk juga menjalin komunikasi yang baik antar pegawai lainnya.
3. Untuk mencapai efektivitas disarankan pegawai memanfaatkan waktu kerja secara optimal, mematuhi aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih dan beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M. (2021). Analisis Efektifitas Penyelenggaraan Pembelajaran Daring Di Sekolah Dasar Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of integrated elementary education*, 1(1), 49-58.
- Astuti, P., & Febrian, F. (2019). Blended Learning: Studi Efektivitas Pengembangan Konten E-learning Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tatsqif*, 17(1), 104-119.
- Fadia, T. P. (2023). Probability Sampling Dan Non-Probability Sampling: Apa Bedanya? Retrieved 2024, from Ebizmark Blog: <https://ebizmark.id/artikel/probability-sampling-dan-non-probability-sampling-apa-bedanya/>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, H., & Sukartono, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Belajar Dan Pengelolaan Kelas terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6211-6217.
- Huda, S., & Shofiyuddin, M. (2024, March). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keterlibatan Karyawan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 2, No. 1, pp. 65-73).
- Imam, N. (2022). Analisis Green Produk, Green Price, dan Green Promotion Terhadap Purchase Intention Pada Produk Herbalife Nutrition. Retrieved 2023, from Repository Universitas Nusantara PGRI Kediri: <http://repository.unpkediri.ac.id/5061/>
- Ismanto, H., Hartanti, S., Mustagfiroh, D., & Nofian, A. A. (2021). Pengaruh Daya Saing, Budaya Keuangan, dan Keputusan Pembayaran Kredit Terhadap Akses Keuangan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 10(1), 43-50.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis
- Sejahtera. *The World of Business Administration Journal* (WBAJ), 89-102
- Khairina, S. R. (2022). Anti-Bacterial Ointment With Binahong Leaf Extract.

- Mahastri, A. N., Samuel, A. U., Tambani, A., & Maramis, J. B. (2022). Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Campur di Manado. *Jurnal EMBA*, 2030-2039.
- Maulidiah, E. P., Survival, S., & Budiantono, B. (2023). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kualitas Pelayanan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Economina*, 2(3), 727-737.
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. Retrieved 2023, from Binus University: <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Nurchayanti, N., Suwatno, S., & Sugiharto, M. D. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Manajerial*, 18(2), 63-74.
- Rantung, M. R., Taroreh, R. N., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Penempatan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 1718-1730.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(2), 184-194.
- Sianipar, M. E., Gaol, R. L., S. M., & Tanjung, D. S. (2022). Pengaruh Bullying Terhadap Keterampilan Sosial Anak Di Lingkungan Sekolah Di SD Negeri 066050 Di Kecamatan Medan Denai Denai. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Srijani, N., & Hidayat, A. S. (2017). Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Aston Madiun Hotel & Conference Center. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 7(1), 31-38.
- Syarifuddin, Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Jurnal Bata Ilyas Educational Management Review*.
- Wahyuni, N. P., Widiastuti, N. L., & Santika, I. G. (2022). IMPLEMENTASI METODE EXAMPLES NON EXAMPLES. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*.

- Wibisono, H. B., & Achsa, A. (2020). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Konsumen Dalam Melakukan Servis Kendaraan. *Jurnal Image*, 9(2), 92-100.
- Winarnie, W., Kusri, K., & Hartanto, A. D. (2023). Pengurangan Dimensi dengan Metode Linear Discriminant Analist (LDA). *Infotek: Jurnal Informatika dan Teknologi*, 6(2), 228-237.
- Wiyaka, J., & Echdar, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(2), 203-210.
- Yukl, (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10

