

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha dalam Adiwilaga, (2018:65) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Selanjutnya menurut Prasetyo dalam Badu & Djafri, (2017:33) gaya kepemimpinan ialah cara yang dipergunakan saat proses kepemimpinan yang diterapkan diperilaku kepemimpinan individu guna mempengaruhi individu lainnya guna beraksi selaras bersama apa yang ia kehendaki. Menurut Soekarso dalam Hidayat & Kohar, (2018:2) definisi gaya kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam mempengaruhi para anggota atau pengikut;
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina, (2018:48) yakni gaya kepemimpinan seseorang ialah perilaku serta strategi, selaku perpaduan dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang kerap diimplementasikan seseorang pemimpin saat dia mencoba mempengaruhi performa pegawainya. Berdasarkan sejumlah pengertian gaya bahwa gaya kepemimpinan adalah cara secara keseluruhan para pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya sehingga mau bergerak ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan mempunyai tiga pola dasar yaitu :

1. Berorientasikan Tugas (*Task Orientation*), pendekatan gaya kepemimpinan ini lebih menekankan pada pengerjaan tugas ataupun pekerjaan. Atasan melakukan pemantauan pada pengerjaan tugas anggotanya. Atasan memakai cara paksaan, penghargaan serta hukuman guna mempengaruhi pegawainya. Maka maknanya, di kepemimpinan ini pemimpin mempergunakan otoritasnya guna mempengaruhi pengikutnya agar dapat berpikiran serta beraksi selaras kemauannya, patuh kepadanya, dan mentaati aturan yang berlaku pada organisasi. Guna pemimpin memberlakukan terdapatnya paksaan, hukuman serta penghargaan agar mampu mempengaruhi perilaku bawahannya guna menjalankan tugas atau kegiatan organisasi agar tercapainya tujuan organisasi.
2. Berorientasikan Hubungan Kerja (*Relationship Orientation*), pendekatan gaya kepemimpinan menempatkan penekanan yang lebih besar pada kemajuan bawahannya, ketika pemimpin memiliki wewenang untuk penentuan ketetapan ke pegawai, atasan yang percaya kepada pegawai, pemimpin mewujudkan suasana kerja yang nyaman, mewujudkan lingkungan kerja yang suportif serta menyiapkan pula keperluan pegawai. Di samping itu, atasan pula mendekati diri bersama bawahannya, serta menumbuhkan kepercayaan diri pegawai serta mempunyai perasaan saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Jadi, dengan menggunakan pendekatan di gaya kepemimpinan ini pemimpin berasumsikan, bersama memberi pendekatan diri dan rasa

saling percaya serta berhubungan baik bersama pegawai, maka atasan bersama sendirinya mampu memengaruhi pegawai guna berperilaku patuh kepada atasan serta patuh kepada aturan yang ada di organisasi. atasan memperlakukan pegawai selaku subyek, serta bukannya obyek.

3. Berorientasikan Hasil yang Efektif (*Effectivess Orientation*), Anggapan yang dipergunakan di gaya kepemimpinan ini ialah tak terdapat satupun gaya kepemimpinan yang tepat guna tiap pimpinan diseluruh keadaan, namun ada 2 gaya kepemimpinan yang diyakini efektif guna bisa memengaruhi perilaku karyawan, yakni gaya kepemimpinan berorientasikan tugas serta gaya kepemimpinan berorientasikan pegawai.

### **2.1.1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono, (2020:80) mendeskripsikan macam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis**

Kepemimpinan karismatis memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia memiliki pengikut yang kuat dan pengawal-pengawal yang bisa diandalkan. Kepemimpinan kharismatik dianggap memiliki kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Kepemimpinan kharismatik ini memiliki inspirasi, keberanian, dan kepercayaan diri yang kuat pada posisinya sendiri. Totalitas kepemimpinan

kharismatik mengungkap dampak serta kemampuan menarik yang sangat besar.

## 2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik/Maternalistik

Kepemimpinan paternalistik lebih dicirikan bersama kepemimpinan yang kepatuhan bersama sifat yakni: (1) mereka memandang pegawainya selaku manusia yang belum dewasa, ataupun anak sendiri yang butuh diperluas (2) sikapnya melindungi (3) mereka jarang mengizinkan pegawai guna membuat keputusan sendiri (4) mereka tak memberi peluang bawahannya guna berinisiatif (5) mereka tidak terlalu memberi kesempatan kepada bawahan untuk membangun kreatifitas dan imajiasi sendiri (6) selalu bersikap tahu dan benar dalam segala hal. Meskipun gaya kepemimpinan tipe ini tidak berbeda jauh dengan gaya kepemimpinan tipe paternalistik, yang membedakan pada tipe ini hanya dalam kepemimpinan maternalistik terdapa sikap yang membedakan adalah dalam kepemimpinan maternalistik terdapa sikap yang terlalu protektif atau terlalu melindungi serta rasa begitu peduli yang berlebihan.

## 3. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan Militeristik dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

## 4. Gaya Kepemimpinan Otokratis (*Outhoritative, Dominator*)

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi oleh bawahan. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

#### 5. Gaya Kepemimpinan *Laissez faire*

Tipe kepemimpinan ini seperti tak memimpin, sedikit terlalu cuek, membiarkan bawahannya untuk berbuat semaunya. Pemimpin ini tidak berpartisipasi dalam kegiatan bawahannya. Semua pekerjaan dilimpahkan dan diselesaikan bawahannya sendiri tanpa campur tangan pemimpin. Hanya bergelar sebagai pemimpin tetapi tidak mempunyai fungsi didalam kelompoknya, tidak memiliki keterampilan, wibawa, tidak pernah melakukan koordinasi, tidak menciptakan suasana kerja dan tidak pernah mengontrol bawahannya. Kedudukan pemimpin ini biasanya diperoleh karena adanya sogokan, penyuapan atau karena nepotisme. Maka dari itu organisasi yang dipimpinnya bisa menjadi kacau.

#### 6. Gaya Kepemimpinan Populistis

Tipe ini menganut nilai-nilai dari masyarakat yang tradisional, tidak ingin adanya campur tangan orang asing atau bantuan dari luar negeri. Tipe ini mengedepankan sikap nasionalisme.

#### 7. Gaya Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Tipe kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk mengatur tugas dan tanggung jawab administratif secara efektif dan efisien. Pemimpin biasanya terdiri dari teknokrat dan administrator untuk mengontrol dinamika modernisasi serta pengembangan pembangunan. Maka dari itu terbuat sistem administrasi serta birokrasi yang efektif dan efisien di pemerintahan. Di tipe

kepemimpinan ini diharap terdapatnya perkembangan diharapkan adanya perkembangan teknis yakni teknologi, industri, management modern serta perkembangan sosial ditengah warga.

#### 8. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini mampu memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya. Saling berkoordinasi pada bawahan dalam semua pekerjaan, dengan mengedepankan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan memiliki kerja sama tim yang baik. Kekuatan kepemimpinan ini terletak pada partisipasi yang aktif dari para anggotanya bukan terletak pada pemimpinnya. Kepemimpinan ini menghargai potensi pada setiap bawahannya, mau mendengarkan masukan dan saran dari bawahannya dan mau mengakui keahlian atau bakat dengan bidangnya masing-masing, serta mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

#### **2.1.2. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono pada (Pahroji & Rissa Hanny, 2020:34) adalah sebagai berikut:

1. Sifat, yakni kepribadian atasan serta kualitas diri atasan.
2. Kebiasaan, perilaku serta semua aksi guna jadi pemimpin yang baik.
3. Temperamen, yakni sikap bersama pencirian khasnya guna mampu berhubungan dengan orang lain.
4. Watak, yakni pemimpin yang lebih subyektif bisa mempengaruhi keyakinan,

ketekunan, daya tahan beserta keberanian.

5. Kepribadian, yakni kesuksesan yang diberi dampak sifat.

## **2.2 Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja ialah suatu yang dipergunakan ASN guna melakukan tugas yang mampu mempermudah serta melancarkan penyelenggaraan sebuah pekerjaan. Fasilitas kerja amat penting guna perseroan ataupun organisasi, sebab mampu menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penuntasan tugas. Menurut Moenir dalam Munawirsyah, (2017:47) fasilitas kerja ialah semuanya sesuatu yang dipergunakan, dipakai, serta dinikmati karyawan baik dikorelasi langsung bersama pekerjaan ataupun guna kelancaran pengerjaan pekerjaan. Menurut Ranupandjojo dan Husnan dalam Angraeni et al., (2018:153) Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja sangat penting, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

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

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

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

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

Berdasar definisi fasilitas kerja sesuai ahli mampu dikonklusikan fasilitas kerja ialah semuanya yang dipergunakan berwujud sarana serta prasarana yang

mampu menunjang penyelenggaraan pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

### **2.2.1. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Menurut Hartanto Dahlius & Ibrahim, (2016:3) ciri dari sarana pendukung saat pemrosesan kegiatan pekerjaan ialah:

1. Punya wujud fisik

Dipergunakan dengan aktif saat aktivitas normal perseroan. Punya jangka waktu kebermanfaatan ataupun usia relatif permanen dari satu periode akuntansi ataupun melebihi setahun.

2. Memberi kebermanfaatan dimasa mendatang.

Sesuai argumen bisa ditinjau sarana pendukung dalam aktivitas perseroan berwujud fisik serta dipergunakan saat aktivitas normal perseroan, punya jangka waktu kebermanfaatan yang relatif permanen serta memberi kebermanfaatan guna masa mendatang. Sedang sesuai Sofyan Dahlius & Ibrahim, (2016:3) macam fasilitas kerja mencakup :

1. Mesin beserta alatnya yang ialah semua alat yang dipergunakan mendukung proses produksi yang terdapat di perseroan.
2. Prasarana, yakni fasilitas pendukung yang dipergunakan melancarkan kegiatan perseroan, diantaranya ialah jembatan, jalan, pagar serta lain.
3. Perlengkapan kantor, yakni fasilitas yang mendukung aksi yang terdapat diperkantoran, misalnya perabotan kantor (meja, kursi, lemari, serta lain) Alat laboratorium serta elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer,

serta alat hitung lain).

4. Peralatan inventaris, yakni alat yang diasumsikan selaku alat yang dipergunakan diperseroan misalnya inventaris kendaraan. Inventaris kantor, pabrik, laboratorium, gudang sertalain.
5. Tanah, yakni aktiva yang terhamparkan luas baik yang dipergunakan dilokasi bangunan, ataupun yang ialah lahan kosong yang dipergunakan kegiatan perseroan.
6. Bangunan, yakni fasilitas yang mendukung kegiatan sentral aktivitas perseroan utama misalnya perkantoran serta pergudangan.
7. Alat transportasi, yakni seluruh macam alat yang dipergunakan membantu terselenggarakannya kegiatan perseroan misalnya kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, serta lain).

### **2.2.2. Indikator Fasilitas Kerja**

Terdapat sejumlah parameter fasilitas kerja berdasar Moenir, (2016:120) yaitu:

#### **1. Fasilitas Peralatan Kerja**

Alat kerja operasional yakni seluruh barang ataupun benda yang fungsinya selaku alat yang langsung dipergunakan karyawan produksi. Seluruh alat kerja kantor misalnya mesin tulis, pengganda, hitung, komputer. Alat kerja ini dipergunakan membantu menuntaskan kerjaan.

#### **2. Fasilitas Perlengkapan Kerja**

Perlengkapan kerja yakni seluruh benda ataupun barang yang dipergunakan saat pekerjaan namun tak langsung guna memproduksi, melainkan bermanfaat selaku pelancar serta penyegar dalam pekerjaan. Mencakup dalam perlengkapan kerja ini ialah:

- a. Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan dan halaman parkir.
- b. Ruangan kerja yang memadai dengan layout yang efisien, ruang kerjayang memadai akan membuat nyaman sehingga akan tenang dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Penerangan yang cukup, dengan penerangan yang cukup maka sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
- d. Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja, almari dengan segala macam bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diprlukan ditempat kerja.
- e. Alat komunikasi berupa telepon dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkapan kerja).
- f. Alat-alat yang berfungsi sebagai penyegar ruangan, seperti kipas angin, air *conditioning*.

### 3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang bersifat secara sosial. Yang termasuk dalam fasilitas ini adalah rumah dinas, rumah jabatan, penyediaan mess, asrama maupun kendaraan bermotor.

### 2.3. Kinerja ASN

Menurut Mangkunegara, (2017:9) menjabarkan kinerja ialah capaian kerja secara kualitas serta kuantitas yang dapat digapai karyawan saat mengerjakan tugas selaras bersama tanggung jawab yang diberi padanya. Kinerja ASN amat esensial guna menggapai tujuan serta hendak mendorong individu guna menggapai maksud secara lebih baik. Capaian kerjaan yang dituntaskan ASN bersama daya ASN selaras bersama tanggung jawab masing-masingnya.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ialah sebuah hasil kerja yang dicapai oleh ASN bersama kerjaan yang diberi perseroan guna menciptakan performa bersama standar kerjaan beserta target yang ditentukan organisasi Anam & Rahardja, (2017:4). Kinerja ASN merupakan suatu hasil yang dicapai oleh ASN tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins dalam Budiyanto & Mochklas, (2020:9) bahwa kinerja ASN adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Berdasar definisi kinerja berdasar ahli maka bisa dikonklusikan kinerja ASN ialah capaian kerjaan yang bisa digapai individu bersama daya serta tanggung jawab masing-masingnya guna menggapai sebuah tujuan organisasi.

#### 2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Faktor yang mempengaruhi yakni Enny & Mahmudah, (2019:115) :

1. Keahlian serta daya dipunya orang ketika menggarap sebuah aktivitas. Maka berlimpah yang menetapkan ketrampilan serta daya maka bisa menggarap kerjaan secara sungguhan beserta apa yang ditentukan dijalankan secara benar.
2. Ilmu ialah aktivitas individu yang punya ilmu yang berkaitan bersama kerjaan yang bagus maka hendak mendapat capaian kerjaan yang baik, serta kebalikannya pula.
3. *Work Design* ialah capaian kerjaan yang punya rancangan yang baik, supaya kerjaan mampu dijalankan secara benar serta tepat beserta mempermudah kerjaan.
4. Kepribadian, ialah sikap manusia serta sifat yang dipunyai tiap individu yang punya individual serta sifat yang beda pada satu bersama lain.
5. Insentif ialah penyemangat pegawai guna menggarap kerjaannya. Jika karyawan punya semangat yang kompeten dari dirinya yakni pegawai hendak termotivasikan guna menjalankan kerjaannya secara tepat.
6. Kepemimpinan, ialah perilaku pemimpin guna mengendalikan, memerintah beserta mengarahkan pegawai guna menjalankan aktivitas beserta tanggungjawab guna menuntaskan kerjaan.

### **2.3.2 Indikator Kinerja ASN**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Sinambela, (2016:527) indikator kinerja ASN adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

## 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

## 3. Tanggung jawab

Seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

## 4. Kemampuan bekerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

## 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan

tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat memberi referensi dalam menganalisis ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian yang menjadi acuan referensi peneliti dalam melakukan penelitian:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuwono, (2022) yang berjudul “Pengaruh Faktor Gaji, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Cabang Madiun”. Dalam jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, volume 15 (2)6 Februari 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explantory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaji, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Bank Jatim Cabang Madiun adalah variabel gaji yang memiliki nilai *standardized coefisient beta* paling besar yaitu 0,335.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Moring et al., (2021) yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara”. Dalam jurnal EMBA, volume 9 (1) 1 Januari 2021. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan

yaitu data primer dan sekunder, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Sulawesi Utara, ditemukan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Sulawesi Utara dan ditemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPU Sulawesi Utara.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Renaldi et al., (2022) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja studi kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu”. Dalam jurnal Investasi, volume 8 (2) April 2022. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan data kuantitatif. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F hitung pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja F hitung 11,6 hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11,6 < 3,16$ ) hingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti koefisien gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di DPUPR Kabupaten Indramayu.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wasiman, (2018) yang berjudul Pengaruh “Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam”. Dalam jurnal Akrab Juara, volume 3 (1) 04 Februari 2018. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki nilai 0,740 yang berarti bahwa variabel-variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi sebesar 74% sedangkan sisanya adalah 26% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Suryani, (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang”. Dalam jurnal *Economic Education Analysis Journal*, volume 7 (1) Maret 2018. Penelitian ini merupakan penelitian sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 64,4%, sedangkan pengaruh secara parsial untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 15,92% dan disiplin kerja sebesar 7,73%. Untuk variabel fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansinya 0,458.
6. Penelitian ini dilakukan oleh Herawati & Ermawati, (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam”. Di *Scientia Journal*, volume 5 (3) 15 Juni 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ada pengaruhnya dengan besaran 18,9%, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ada pengaruhnya dengan besaran 55,5% dan gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja ada pengaruhnya dengan besaran 25,6%..

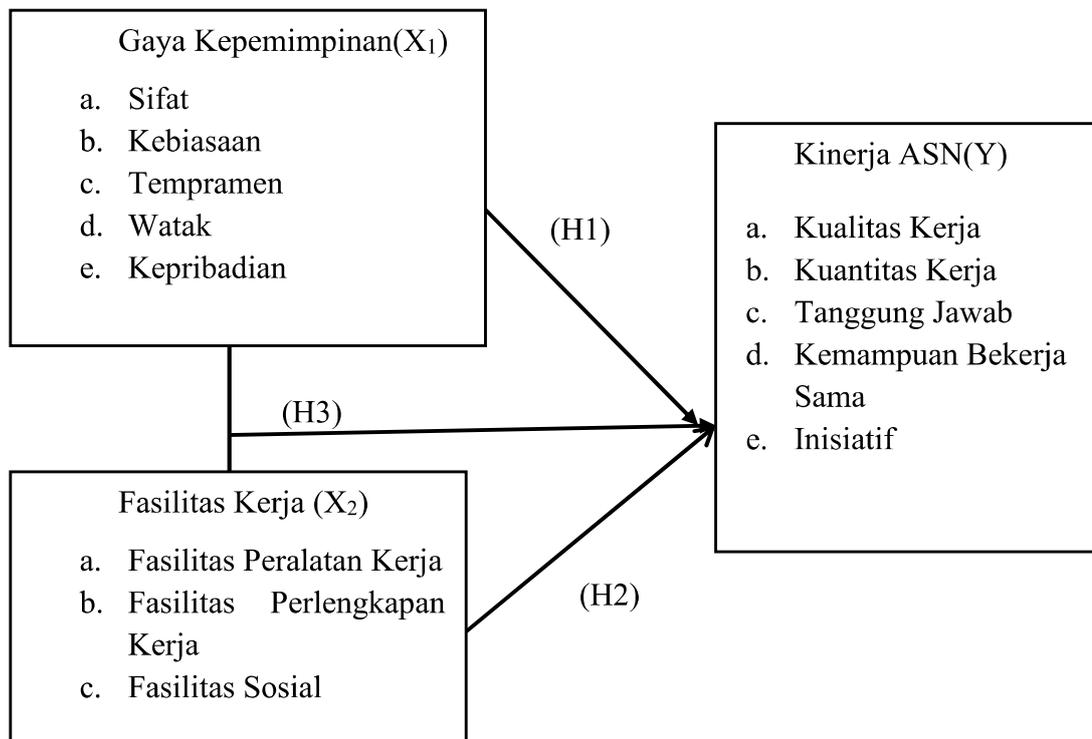
7. Penelitian ini dilakukan oleh Nurviandi & Aldi, (2017) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pontianak”. Dalam Jurnal Mahasiswa Manajemen, volume 6 (4) 12 Oktober 2017. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pontianak dan tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pontianak.
8. Penelitian ini dilakukan oleh Dompok, (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam”. Dalam Jurna Dialektika Publik, volume 2 (1) Tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pada pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.
9. Penelitian ini dilakukan oleh Said et al., (2019) yang berjudul “*The Effect of Leadership Style, Individual Capability, and Motivation on Auditor Performance with Reward as The Moderating Variable*”. Dalam jurnal International Journal of Advanced Research (IJAR), volume 7 (5) 08 Maret

2019. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explantory research*. Hasil penelitian menunjukkan pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua kapabilitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Ketiga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor.

## **2.5 Kerangka Pemikiran**

Studi ini dimaksudkan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja terhadap kinerja ASN.

Menurut Sugiyono, (2016) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan banyak faktor yang telah diidentifikasi sebagai kesulitan yang signifikan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2. 1.** Kerangka Pemikiran

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis yang dipergunakan di studi ini ialah teori beserta kerangka berpikir yang sudah didapat dari penjabaran, yakni:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Batam Kota.
- H2 : Diduga fasilitas kerja berpengaruh positif pada kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Batam Kota.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja berpengaruh positif pada kinerja aparatur sipil negara di Kecamatan Batam Kota.