

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan menurut Robbins dalam Akdon (2006:45). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketramampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurun atau meningkatnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, dan kelengkapan fasilitas dalam mendukung pekerjaan.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya sehingga dalam mengukur kinerja suatu perusahaan biasanya diukur dari tampilan kerja, disiplin, dan kehadiran pegawainya. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan yang pada akhirnya dapat dilihat dari pencapaian organisasi tersebut. Menurut

Simamora (2006: 327) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang Pengelolaan Keuangan Daerah dan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah dibidang Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati. Indikator yang dapat digunakan untuk melihat kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang yaitu dari realisasi penerimaan instansi tersebut. Ruang lingkup penerimaan yang diperoleh Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang, diantaranya: pajak daerah, retribusi daerah, pendapatan hasil pengelolaan kekayaan yang dipisahkan, dan PAD lainnya yang sah.

Peneliti menyoroti fenomena dari sektor retribusi daerah. Retribusi daerah sebagai salah satu sumber pendapatan asli di daerahnya untuk memenuhi kebutuhan belanja dan pembangunan daerah. Dari beberapa sumber Pendapatan Asli Daerah, retribusi daerah merupakan salah satu sumber pendapatan asli daerah yang paling penting karena setiap tahunnya retribusi daerah mampu memberikan sumbangan yang cukup besar bagi penerimaan daerah. Pemerintah daerah Kabupaten Subang memberikan wewenang kepada BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) untuk

mengelola retribusi daerah secara profesional dan transparan dalam rangka optimalisasi serta upaya peningkatan terhadap pendapatan asli daerah.

Pada sektor penerimaan Retribusi Daerah mengalami fluktuasi dalam kontribusi penerimaan Pendapatan Asli Daerah. Berikut peneliti sajikan rekapitulasi realisasi anggaran retribusi daerah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang selama delapan tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

**Target dan Realisasi Penerimaan Retribusi Daerah Kabupaten Subang
2012-2017 (Dalam Satuan Rupiah)**

Realisasi Penerimaan Retribusi Daerah 2012-2017			
Tahun	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian
2012	17,854,125,200	18,289,525,669	102,43
2013	18,493,375,200	18,436,111,196	99,69
2014	18,252,631,000	16,015,999,874	87,74
2015	20,008,610,800	17,196,386,501	85,94
2016	20,939,452,800	18,953,833,619	90,51
2017	20,275,072,300	23,109,208,717	113,97

Sumber Data: BPKD Kabupaten Subang

Dari data di atas dapat dilihat pencapaian dari sektor penerimaan Retribusi Daerah Kabupaten Subang dari 2012-2017 mengalami fluktuasi dalam pencapaian retribusi daerah di Kabupaten Subang. Pada tahun 2012 realisasi penerimaan mampu mencapai 102% dalam penggalan potensi yang

ada. Namun pada tahun 2013, 2014, 2015 dan 2016 realisasi penerimaan retribusi dalam persentase pencapaiannya mengalami penurunan khususnya tahun 2014 dan 2015 dimana persentase yang dicapai kurang dari 90%. Akan tetapi pada tahun 2017 pencapaian persentase mampu dioptimalkan kembali hingga mencapai 113%. Hal ini dikarenakan pada tahun sebelumnya sistem pelaksanaan pemungutan belum optimal, maka diadakan adanya perputaran dan perpindahan pegawai, khususnya dibidang pendapatan yang diharapkan mampu meningkatkan percapaian persentase. Meskipun begitu, ini artinya penerimaan retribusi yang merupakan salah satu pos penerimaan PAD kurang mampu dioptimalkan dalam pencapaian target pertahunnya. Walaupun pencapaian di atas 100% pernah tercapai pada tahun 2012 dan telah mampu dioptimalkan kembali tahun 2017.

Berdasarkan hal tersebut peneliti memperoleh data untuk mencari informasi mengenai penyebab (asumsi) fenomena tersebut. Dari hasil data yang peneliti temukan beberapa permasalahan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kinerja pegawai.

Suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama membutuhkan peran seorang pemimpin demi tercapai kesuksesan dan peningkatan kinerja. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para bawahan atau pegawai. Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Dengan pemahaman akan tugas – tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi

kepada seluruh bawahannya untuk mencapai tujuan. Hal ini tentu memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan instansi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin.

Menurut Sutrisno (2009:213) gaya kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seseorang yang telah ditunjuk sebagai pemimpin untuk memimpin bawahannya, dialah yang harus menjalankan fungsi organisasi itu sendiri yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin harus memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan para pegawainya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan

dinamika yang mendorong, memotivasi, mengkoordinasikan para pegawai dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan kepada beberapa narasumber meliputi: kasubid, staff pelaksana 1 dan staff lainnya, peneliti mendapatkan jawaban bahwa narasumber cenderung menjawab gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang sudah baik namun masih kurang efektif salah satunya dikarenakan kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan. Menurut Robbins (2003:167) “gaya kepemimpinan demokratis menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, pengawasan yang dilakukan tidak berlebihan dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih pegawai”.

Selain dorongan dari pemimpin, hal lain yang berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja pegawai adalah fasilitas kerja. Menurut Hasibuan (2007: 201) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Dengan demikian seorang pegawai tentunya akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja terbagi atas dua jenis : alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan

kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat ini manajemen dapat memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi setiap pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai.

Adapun data penambahan fasilitas kerja yang disediakan pada tahun 2017:

Tabel 1.2

Daftar Fasilitas Kerja

NO	NAMA BARANG	JUMLAH	TANGGAL PEMBELIAN	KONDISI	ASAL USUL	KETERANGAN	
1	Toshiba	1	22/02/2017	Baik	Pembelian	P2	
2	HP/Pro M1 2W	1		Baik	Pembelian	R.Staff P1	
3		1		Baik	Pembelian	R.Staff P2	
4	Epson/L220	1		Baik	Pembelian	R.Staff P2	
5	Epson/Lq2190	2	8/5/2017	Baik	Pembelian	R.Staff P1	
6		3		Baik	Pembelian	R.Staff P2	
7	Asus/V220 AUK-BA003F	1		Baik	Pembelian	R.Pelayanan P1	
8		2		Baik	Pembelian	R.Staff P1	
9	Lilin/DHD 208A-180P-2MP	1	19/06/2017	Baik	Pembelian	P2	
10	Phathom/DJ1 PHH	2		Baik	Pembelian	P2	
11	Screnview/Motorized Otomatis	1		Baik	Pembelian	P2	
12	Garmin/ E TRACK 30S	1		Baik	Pembelian	P2	
13	Honda Beat	1	17/06/2017	Baik	Pembelian	P2	
14	Besi siku	1	18/08/2017	Baik	Pembelian	P1	
15	Inforta/IMP-FC C18	2		Baik	Pembelian	P1	
16	Arsip KGD 4B	1		Baik	Pembelian	P2	
17	Inforta/IM-F	3		Baik	Pembelian	P2	
18	Gree/ GVC 18 CDC Flor Standing	1	31/08/2017	Baik	Pembelian	R.Pelayanan P1	
19	Daihatsu/ Grand Max Blindfan	3		Baik	Pembelian	Kendaraan operasional P1 &P2	
20	Smart UPS SRT/1000 VA 230V	2		12/9/2017	Baik	Pembelian	P2
21	Super Server/10028R-MCTR	1		15/09/2017	Baik	Pembelian	P2
22	Extech/DT 300	1	22/12/2017	Baik	Pembelian	P1	
23		1	27/12/2017	Baik	Pembelian	P1	
24	LG/32 LH 100	2		Baik	Pembelian	P2	
25		2		Baik	Pembelian	P1	
26	Behringer/PPA 500 BT	1		Baik	Pembelian	P2	
27	Oseru/OS 7700XE	3	27/12/2017	Baik	Pembelian	P2	
28	Proteck/3KG	3		Baik	Pembelian	P1	
29	Lokal-lokal	1		Baik	Pembelian	(Papan Informasi PBB & BPHTI	
30	Kozure/KS-9635MC	1		Baik	Pembelian	P1	
31	Lenovo/Idea centre A 10720-241kb	2	27/12/2017	Baik	Pembelian	R. Staff P2	
32	MSI/GL-62M	1		Baik	Pembelian	P2	
33		1		Baik	Pembelian	Pak Rusdi	
34	Acer Aspiren E-14/ES-4756-73A3	1		Baik	Pembelian	Bu Yani	
35	Samsung/A6	1		Baik	Pembelian	Kasubid P2	
36		2		Baik	Pembelian	P2	
37	Lenovo/Thingped E470	1		Baik	Pembelian	P1	
38	Zebra QR kode/Barcode Printer	2		Baik	Pembelian	R. Staff P1	
39	Epson/LX 310	5		Baik	Pembelian	R. Staff P2	
40		2		Baik	Pembelian	P2	
41	Prolink/Pro 120 1SFU 1200VA	1		Baik	Pembelian	P1	
42		2		Baik	Pembelian	P2	
43	Huawei/E5573	1		Baik	Pembelian	P1	
44		2		Baik	Pembelian	P2	
45	Lokal-lokal	1	Baik	Pembelian	P1		
46		2	Baik	Pembelian	Bidang-Bidang		

Sumber: BPKD Kabupaten Subang

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang dalam mencapai tujuannya memerlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di instansi tersebut, Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan instansi. Dalam mengerjakan tugasnya para pegawai akan dengan mudah menyelesaikan tugasnya apabila diberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara ditunjang dengan data yang didapat peneliti menemukan beberapa permasalahan diantaranya : para pegawai masih belum puas dengan fasilitas kerja yang disediakan hal ini dinilai kurang mendukung aktivitas pegawai. Dimana salah satu fasilitas yang diberikan kepada para pegawai kurang merata hal ini dikarenakan antara jumlah pegawai dan jumlah setiap fasilitas belum mampu untuk memenuhi kebutuhan pegawai sehingga terjadi tumpang tindih dalam penyelesaian pekerjaan yang mengakibatkan ketidak efisienan waktu.

Penelitian ini menitik-beratkan pada peranan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang. Oleh karena itu kinerja pegawai diduga dipengaruhi oleh baik buruknya gaya kepemimpinan serta kelengkapan fasilitas kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

Dari uraian sebelumnya peneliti tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas**

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Subang tahun 2012 – 2017, peneliti mengidentifikasi adanya masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang sudah baik namun masih kurang efektif.
2. Fasilitas yang disediakan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang kurang merata.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kab. Subang.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis

Memberikan informasi tambahan dan bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik melalui penerapan gaya kepemimpinan dan penyediaan fasilitas kerja bagi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

2. Kegunaan Teoritis

Memberikan pengembangan ilmu pengetahuan terhadap peneliti dan menambah wawasan serta pola pikir dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Serta menjadi bahan referensi yang dapat memberikan bahan perbandingan dalam mengadakan penelitian yang lebih lanjut dimasa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja. Peningkatan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpotensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Semakin lengkap fasilitas seperti sarana dan prasarana yang menunjang penyelesaian pekerjaan, secara logis akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, maka gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja secara langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Ungkapan yang menyatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Seorang pemimpin dalam memimpin para bawahannya sangat perlu menggunakan sikap atau gaya kepemimpinan tertentu agar tujuan organisasi dapat tercapai. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai, maka dapat mengakibatkan pencapaian tujuan suatu organisasi akan terbengkalai dan

pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas serta menurunkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu, sesuai dengan yang dipaparkan oleh Siagian (2006:66) *“kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar dari organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin yang dimiliki dan orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu”*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2009) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara serempak dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Hasil ini membuktikan gaya kepemimpinan memiliki peran demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, diduga ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Fasilitas adalah sarana ataupun prasarana yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang atau kelompok. Jadi, secara harfiah fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana ataupun prasarana yang dapat membantu

mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Dalam setiap proses kegiatan perkantoran, suatu perusahaan atau instansi pemerintah harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional. Penggunaan fasilitas kerja bertujuan untuk mempermudah menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya.

Masing-masing perusahaan memiliki kepentingan atau pekerjaan yang beraneka ragam, maka fasilitas yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan. Karena setiap jenis peralatan ataupun fasilitas yang tersedia mempunyai fungsi yang berbeda-beda dan untuk meningkatkan kegiatan operasional yang efektif dan efisien. Pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai, maka perusahaan, organisasi maupun instansi pemerintah dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan. Karena keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari tersedianya fasilitas kerja.

Fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi haruslah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi sehingga pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dapat berjalan dengan efektif serta menunjukkan kinerja yang baik seperti yang diharapkan organisasi menurut Hasibuan (2007:183). Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2014) menyimpulkan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan fasilitas kerja mampu membantu dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan fasilitas kerja mampu dalam peningkatan pelaksanaan pekerjaan pegawai, semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat, cara berpikir kreatif dan penuh inisiatif akan timbul dalam diri pegawai sehingga pegawai menunjukkan kinerja yang baik seperti yang diharapkan organisasi.

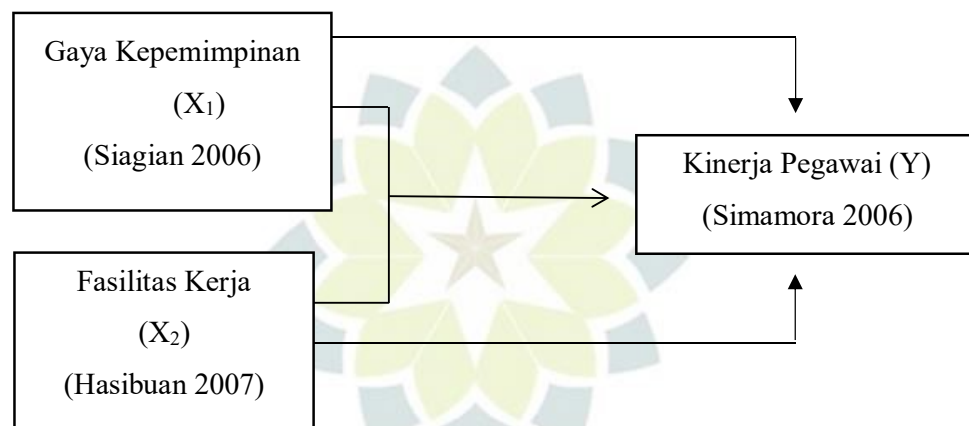
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sudah seharusnya mampu menciptakan hubungan yang dekat dengan bawahan dan bawahan tidak merasa takut memberikan inspirasi kepada pimpinan, disitulah peran pemimpin dalam mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya.

Kelengkapan fasilitas kerja memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi. Kelengkapan dan kelayakan fasilitas kerja dapat membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif dan dapat meningkatkan keterampilan dirinya, selain itu kelengkapan fasilitas juga dapat meminimalkan tenaga kerja yang dibutuhkan. Pegawai yang merasa puas terhadap fasilitas kerja akan meningkatkan kinerjanya dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Hal ini, menjadi acuan bagi peneliti bahwa “Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPKD Kabupaten Subang” saling berhubungan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sitepu

(2014) yang menyatakan bahwa “Gaya Kepimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan” yang secara simultan dan berpengaruh positif dan signifikan.



(Sumber: Diolah Oleh Peneliti Tahun 2019)

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SUNAN GUNUNG DJATI
Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
1	Mardiana (2004)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda	korelasi statistik parametris	gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
				Samarinda
2	Bellonio (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Bank di Bangkok	MANOVA	gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada berbagai aspek kepuasan kerja karyawan
3	Sudarmadi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro – 2017	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang).	Menggunakan alat analisis SEM	Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki efek positif pada berbagai aspek kinerja kerja karyawan
4	Retno Yuni	Pengaruh Gaya	Uji	Motivasi kerja

No	Sumber	Judul	Metode	Hasil
	Astuti Universitas Indonesia – 2008	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Petugas (Studi Kasus: Rumah Tahanan Negara kelas 1 Jakarta Pusat).	instrument, regresi linier berganda	tidak dapat terkait langsung dengan kinerja perusahaan jika tidak dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Dan kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Sitepu (2014)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara	analisis regresi linier berganda	penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber Data : Diambil dari Perpustakaan UIN Sunan Gunung Djati Bandung & internet

Dalam penelitian yang terdapat di penelitian ini dan penelitian terdahulu ialah perbedaan dari sisi objek dan variabel. Objek penelitian

yang dilakukan oleh peneliti ialah di Badan Pengolahan Keuangan Daerah Kabupaten Subang. Selain itu, ada beberapa kesamaan yang ada pada penelitian ini walaupun hanya sedikit yaitu Variabel X maupun Y yang ada pada penelitian terdahulu. Oleh karena itu Skripsi Terdahulu dijadikan acuan sebagai referensi untuk penelitian yang saya teliti.

Berdasarkan penelitian di atas terlihat adanya perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian oleh Mardiana (2004) yaitu objek tempat penelitian adalah Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda, tetapi memiliki persamaan pada variabel X1. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh Bellonio (2012) memiliki perbedaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan, perbedaannya pada tempat penelitian yaitu pada Bank di Bangkok Thailand, dan memiliki persamaan pada variabel X1. Hasil penelitian ini Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki efek positif pada berbagai aspek kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmadi Pasca Sarjana Universitas Diponegoro (2017) memiliki perbedaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan, perbedaannya pada tempat penelitian yaitu pada Karyawan Administratif Universitas Semarang, dengan metode analisis

SEM, tetapi memiliki persamaan pada variabel X2. Berdasarkan hasil penelitian Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki efek positif pada berbagai aspek kinerja kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Retno Yuni Astuti Universitas Indonesia (2008) memiliki perbedaan dengan penelitian yang saat ini dilakukan, perbedaannya pada tempat penelitian yaitu pada Rumah Tahanan Negara kelas 1 Jakarta Pusat, dengan persamaan variabel X1, dengan metode Uji instrument, regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian Motivasi kerja tidak dapat terkait langsung dengan kinerja perusahaan jika tidak dihubungkan dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Dan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2014) memiliki perbedaan pada penelitian yang saat ini dilakukan, perbedaannya pada tempat penelitian yaitu pada Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara, dengan persamaan variabel X1 dan X2, dengan metode analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H. Hipotesis

Hipotesis 1

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

Ha: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

Hipotesis 2

Ho: Fasilitas kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

Ha: Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

Hipotesis 3

Ho: Gaya kepemimpinan dan Fasilitas kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.

Ha: Gaya kepemimpinan dan Fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Subang.