

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

Tri Setia Sela *¹
Sebri Hesinto ²
Hj. Sri Suparni ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

*e-mail: trisetiasella160@gmail.com, sebris2018@gmail.com srisuparni@unpra.ac.id

Abstrak

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.

Abstract

This study aims to determine the Effect of Work Facilities and Transformational Leadership on Employee Effectiveness at the Faculty of Economics and Business, Prabumulih University. Where the variables are Work Facilities (X_1), Transformational Leadership (X_2) and Employee Effectiveness (Y). with a sample of 31 people. The data management technique used is the SPSS version 26 program. This data is processed with a normality test tool, multicollinearity test, heteroscedasticity test. with the help of the SPSS version 26 application. Based on the results of the data calculation and analysis used, the regression equation is obtained, namely: $Y = 2.045 - 0.622X_1 - 0.412X_2 + e$. By using the regression analysis method, it can be concluded that the variables Work Facilities (X_1), Transformational Leadership (X_2) have a positive and significant effect on Employee Effectiveness (Y) and the calculated t value is 5.846 with a significance value of $0.001 < 0.05$. The calculated t value is 3.852 and significant at $0.001 < 0.05$. because the significant value below 0.05 indicates that Work Facilities (X_1). Transformational Leadership (X_2) has a significant positive influence on Employee Effectiveness (Y). It can be concluded that Work Facilities. Transformational Leadership below 0.05 shows a significant positive influence on Employee Effectiveness at the Faculty of Economics and Business, Prabumulih University.

Keywords: Work Facilities. Transformational Leadership. Employee Effectiveness.

PENDAHULUAN

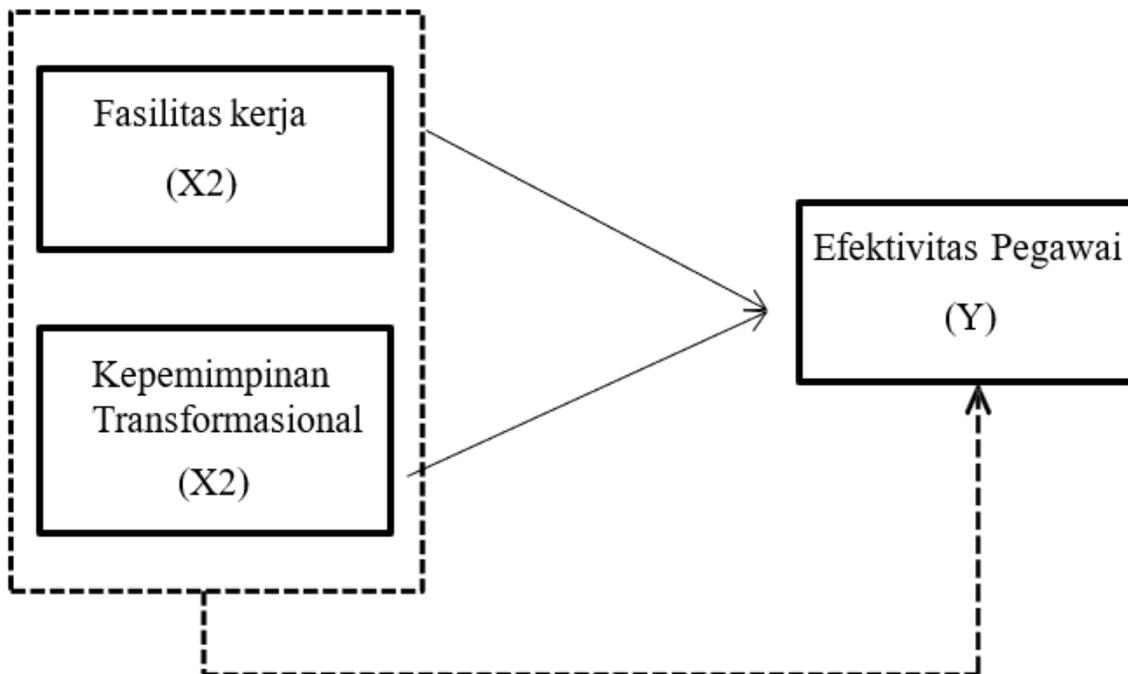
Fasilitas (*facility*) adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen (Kotler et al 2016), Menurut Sriyani (dalam Hidayat, 2017) "fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar kerja dalam upaya memberikan 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.

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 efektifitas dengan cara merangkul, 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,2019).

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

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



- 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

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan alat olah data yang digunakan menggunakan statistik, sehingga data yang diperoleh nantinya berupa angka atau numerik.

Dengan lokasi penelitian yang berada di Universitas Prabumulih yang beralamat di Jl Patra No 05, Kelurahan Sukaraja Kota Prabumulih. Dengan populasi penelitian adalah sebanyak 31 orang pegawai yang senantiasa berada serta bertugas di Universitas Prabumulih. Serta menggunakan teknik *non-probability sampling* sampel jenuh dalam menentukan jumlah sampel penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner angket yang disusun dengan menggunakan skala likert serta menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

Y : Efektivitas Pegawai

X₁ : Fasilitas Kerja

X₂ : Kepemimpinan Transformasional

a : Konstanta

b : nilai koefisien regresi setiap variabel

e : *Standard error* (Tingkat kesalahan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel corrected item total correlation) dengan r tabel ($n-2 = 31-2 = 29$), dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha 0.05$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas
Hasil Uji Validitas Fasilitas 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

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

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

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung yang didapat sudah memenuhi ketentuan yaitu rhitung > rtabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel beban kerja, lingkungan kerja fisik dan stres kerja dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kekonsistenan hasil suatu instrument yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan metode *cronbach's alpha*, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

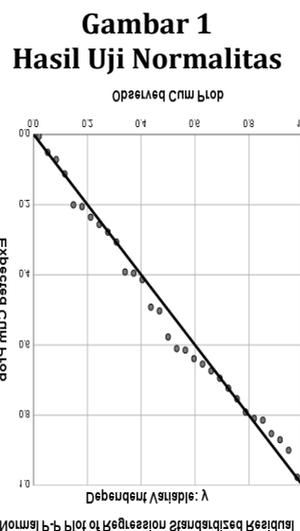
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,814	10	Reliabel
Kepemimpinan	0,836	8	
Trasnformasional (X2)			
Efektivitas Pegawai (Y)	0,813	10	

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini reliabel sehingga instrumen penelitian dapat digunakan dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Normalitas

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 maka didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1 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

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}

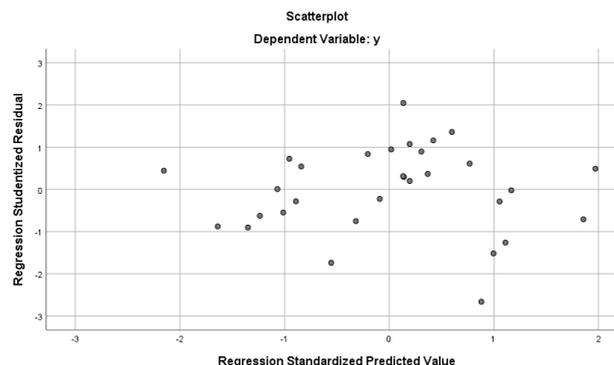
Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > 0,05, hal ini dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

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), mengindikasi 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 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (Variance Inflation faktor). 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.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber: Data Primer yang diolehtahun,2025

Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian yang dilakukan. Adapun hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	2.026	4.740		.427	.672
Fasilitas kerja (X1)	.622	.106	.621	5.846	.000
Kepemimpinan Transformatasional (x2)	.412	.107	.409	3.852	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja (y)

Dari tabel 4 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 transformatasional adalah nol (0) maka efektivitas pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih nilainya sebesar 2.026.
2. Koefisien regresi pada variabel fasilitas kerja (X₁) 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 (X₁) 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 transformatasional (X₂) sebesar 0,412 adalah positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan transformatasional dengan efektivitas pegawai jadi apabila terjadi peningkatan 1 satuan pada variabel independen yaitu kepemimpinan transformatasional (X₂) dimana faktor-faktor lain tersebut konstan maka akan dapat meningkatkan tingkat variabel dependen yaitu efektivitas pegawai sebesar 0,412 satuan.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2020:101) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen 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-hitung < t-tabel, sig > 0,05 maka variabel independen secara individual tidak

berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, $sig < 0,05$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Hasil uji t terlihat pada tabel 4. di bawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.026	4.740		.427	.672
Fasilitas kerja (X ₁)	.622	.106	.621	5.846	.000
Kepemimpinan Transformasional (X ₂)	.412	.107	.409	3.852	.001

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja (y)

Uji Simultan (Uji F)

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. 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. Ho diterima, Ha 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. Ho ditolak, Ha 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.

3. Hasil uji F yang diperoleh dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji F
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 6 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 (X₁) dan kepemimpinan transformasional (X₂) secara (simultan) terhadap efektivitas pegawai (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2021) uji determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model (fasilitas kerja dan kepemimpinan transformasional) dalam menerangkan variavariabel dependen (efektivitas). Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. Terlihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji R²
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 7 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.

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 H1 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 H2 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 $0.000 > 0.05$.

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