

PENGARUH KEPEMIMPINAN, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA ILIRAN KECAMATAN GAUNG ANAK SERKA

Nurhevi Dewita¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

*e-mail: evidenita094@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 29 11, 2023

Revised 28 12, 2023

Accepted 29 12, 2023

Keywords:

Leadership
Work Facilities
Work environment
Performance

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 29 11, 2023

Direvisi 28 12, 2023

Diterima 29 12, 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan
Fasilitas Kerja
Lingkungan Kerja
Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership, work facilities and work environment on the performance of Sungai Iliran Village officials, Gaung Anak Serka District. The research population is the entire Sungai Iliran Village apparatus, Gaung District, totaling 32 people. The research population uses the census method. The research results show that the leadership variable has a positive direct and significant effect on the performance of village officials, the work facility variable has no positive direct and significant effect on the performance of village officials, the work environment variable has a positive direct and significant effect on the performance of village officials, there is a significant effect from the independent variables of leadership, work facilities, work environment to the dependent variable of Village apparatus performance. Based on the results of the F test, there is a significant influence of the independent variables leadership, work facilities, work environment on the dependent variable performance. The value of the coefficient of determination obtained is 0.958, so it can be concluded that the leadership variables, work facilities, work environment contribute to the performance variable (Y) by 95.8%. Meanwhile, the remaining 4.2% is influenced by other factors outside the independent variables in this study.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka. Populasi Penelitian yaitu seluruh perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung berjumlah 32 orang. Populasi penelitian menggunakan metode sensus. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa, Variabel fasilitas kerja secara positif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja perangkat Desa, Variabel lingkungan kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja perangkat Desa. Berdasarkan hasil pengujian uji F ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja. Nilai dari Koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,958 sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 95.8%. Sedangkan sisanya 4.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang akan dipekerjakan haruslah yang telah profesional sehingga proses kerja mampu berjalan dengan sangat baik. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi pemerintahan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam lingkup desa tersebut terdapat suatu lembaga yang mengelola pemerintahan desa yang disebut dengan pemerintah desa. Yang dimaksud dengan Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Desa.

Kemudian dalam pemerintah desa terdapat Pemerintahan Desa. Yang dimaksud dengan Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja perangkat bagian yang penting pada sebuah organisasi, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja perangkat dapat berjalan baik di organisasi dengan memberi hak-hak sebagai perangkat.

Kinerja yang tinggi membuat perangkat merasa mempunyai tanggungjawab yang besar, berusaha keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di organisasi. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah perangkat akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2017:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Permasalahan dari kepemimpinan yang terjadi pada kantor desa Iliran adalah kurangnya pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap perangkat dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan pra riset yang penulis lakukan adanya perangkat yang tidak mengerjakan pekerjaannya saat kepala desa mereka tidak ada ditempat, sedangkan perangkat lainnya sibuk dengan pekerjaannya. Tidak hanya itu ada juga perangkat desa yang saat jam kerja sudah berada di kantin. Dan juga kurang tegasnya sikap pemimpin terhadap para perangkatnya yang sering tidak hadir pada saat hari kerja.

Fasilitas kerja diharapkan mampu menunjang pencapaian kinerja perangkat bukan hanya dari fasilitas fisik berupa sarana dan prasarana kerja saja, namun fasilitas non-fisik juga sangat mempengaruhi kinerja perangkat seperti tempat kerja yang tenang, nyaman, aman dan cukup terang, serta udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama juga sangat mempengaruhi pencapaian kinerja. Memberikan tempat kerja yang nyaman berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada perangkat sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya.

Kemudian fenomena dari lingkungan kerja berdasarkan pra riset yang penulis lakukan yaitu, ada beberapa pencahayaan di ruangan yang kurang maksimal, sehingga perangkat desa merasa kurang konsentrasi dalam bekerja, tidak hanya itu penggunaan warna di dalam ruangan kerja yang terlihat membosankan juga dapat mempengaruhi semangat kerja para perangkat. Kurangnya fasilitas pendukung yang diberikan dan ada beberapa fasilitas yang rusak juga dapat mempengaruhi keinginan perangkat untuk bekerja secara optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apa yang menyebabkan proses penerbitan kartu keluarga

- b. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka?
- c. Apakah terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka?
- d. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka?
- e. Apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka.

2. TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perangkat dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan *outcome*.

Ukuran kinerja pada dasarnya adalah kualitas. Unsur nilai kualitasnya bisa meliputi aspek keefektifan, efisien, kecermatan (*accuracy*), keawetan (*durable*), kecocokan (*relevance*), mengesankan (*impressive*), pemenuhan terhadap standar (Amir, 2015:3).

Prawiro sebagaimana yang dikutip oleh sinambella mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Khaerul Umam mengemukakan bahwa “kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi, barang, dan jasa. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik”.

Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kepemimpinan

Menurut Kadarusman (2012) kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu: (1) *Self Leadership*; (2) *Team Leadership*; dan (3) *Organizational Leadership*. *Self Leadership* yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. *Team Leadership* diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah *team leader* (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi.

Sedangkan *organizational leadership* dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Menurut Crainer ada lebih dari 400 definisi tentang *leadership* (Mullins, 2015).

Dari sekian banyaknya definisi tentang kepemimpinan, ada yang menyebutkan kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain. Kepemimpinan merupakan suatu proses untuk memengaruhi aktivitas kelompok. Kepemimpinan merupakan kemampuan memperoleh kesepakatan pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling memengaruhi antara pemimpin dan pengikutnya. Walaupun cukup sulit menggeneralisir, pada prinsipnya kepemimpinan (*leadership*) berkenaan dengan seseorang memengaruhi perilaku orang lain untuk suatu tujuan. Tapi bukan berarti bahwa setiap orang yang mempengaruhi orang lain untuk suatu tujuan disebut pemimpin.

Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “*faciliteit*” yang artinya sarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga bisa dianggap suatu alat.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Riva'i mengemukakan bahwa, fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upayadan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Jadi, fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi (Mangkunegara, 2011). Di samping faktor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Perangkat akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh perangkat harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2011).

Menurut Sedarmayanti (2011) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan-sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja

yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sihombing (2014:134) menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Basuki dan Susilowati (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktivitas. Trisnawati (2015) menyebutkan bahwa lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan untuk operasional perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Sugiono (2014:148) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sedangkan mengenai jumlah sampel yang diambil, maka peneliti mendasarkan kepada pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa, “Apabila subyek penelitiannya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya adalah populasi”.

Mengingat jumlah subyek yang diteliti kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus. Artinya yang menjadi obyek penelitian adalah perangkat Desa Sungai Iliran yang berjumlah sebanyak 32 orang.

Defenisi operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Indikator Penelitian dan Sub Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan (X1)	Kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Nawawi, 2006:9)	1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti. 2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun Komunikasi interpersonal yang positif 3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan	likert

2	Fasilitas Kerja (X2)	Fasilitas kerja merupakan pelayanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan guna Menunjang kebutuhan kinerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja dan produktifitas karyawan yang ada didalamnya. (Husnan dalam Pangarso, 2016)	1. Sesuai Kebutuhan, 2. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap. 3. Mudah digunakan Mempercepat Proses Kerja.	likert
3	Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. (Danang Sunyoto, 2012:43)	1. Keamanan. 2. Kebersihan. 3. Ketertiban. 4. Keindahan. 5. Kekeluargaan.	likert
4	Kinerja (Y)	Hasil kerja yangdicapai setiap karyawan sehinggadapat memberikankontribusi terhadap karyawan(Robbin, 2006:39)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Personality 4. Ketepatan waktu	likert

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka

Dari penghitungan hasil pengujian variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7.345 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.036 dengan taraf signifikan 0.000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan hipotesis penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja perangkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Perangkat Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Ada yang positif dan Pengaruh signifikansi lingkup kerja terhadap kerja karyawan di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (2) Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di

Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (4) Secara bersamaan ada pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

Terdapat Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka.

Dari hasil pengujian variabel fasilitas kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $1.128 < t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.036 dengan taraf signifikan 0.269. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian dapat diartikan hipotesis penelitian ini yaitu variabel fasilitas kerja secara positif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja perangkat.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan Indah Listyani dengan Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil penelitian yang berbeda bahwa koefisien determinan pengaruh variabel fasilitas kerja (X_1), komunikasi kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) sebesar 52,8%. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa hipotesis H_1 diterima. Pengaruh positif komunikasi kerja menunjukkan hipotesis H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja (X_2) paling besar dan paling dominan dibandingkan dengan variabel lain sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi kerja (X_2) paling kuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Kediri.

Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka

Dari hasil pengujian variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3.477 > t_{tabel}$ yaitu sebesar 2.036 dengan taraf signifikan 0.002. Taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan hipotesis penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja perangkat. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Perangkat BAPPEDA Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat Kantor BAPPEDA.

Terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada uji F hitung seluruh variabel maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 213.845 lebih besar dari F_{tabel} (2.95) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedy Wahyudi, Abshor Marantika dan Yusup dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas perkantoran terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kampar.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Kinerja Perangkat Desa Sungai Iliran Kecamatan Gaung Anak Serka. Kesimpulan tersebut ditunjukkan oleh temuan hasil analisis sebagai berikut:

- a. Variabel Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja perangkat Desa.
- b. Variabel fasilitas kerja secara positif tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja

perangkat Desa.

- c. Variabel lingkungan kerja secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja perangkat Desa.
- d. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).
- e. Berdasarkan hasil pengujian uji F ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).
- f. Koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 0,958 sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap variabel perangkat (Y) sebesar 95.8%. Sedangkan sisanya 4.2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- [2] Amirullah, Widayat. (2002). Metode Penelitian Pemasaran. Malang: CV. Cahaya Press
- [3] Anasari, R. E., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1).
- [4] Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [5] Basuki dan Susilowati. (2015). Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [6] Bintoro dan Darayanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1 Yogyakarta: Gava Media
- [7] Budiyo. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta. Skripsi. Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- [8] Cintia. (2016). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada KPPN bandung. *Jurnal Sosioteknologi* Vol.15 No.1 April 2016.
- [9] Cooper, dkk. (1995). *Tourism, Principles and Practice*. Third Edition Harlow: Prentice Hall.
- [10] Doni Bachtiar. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- [11] Dwi Septianto. (2011). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang. Undergraduate Thesis, Universitas Diponegoro.
- [12] Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [13] Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP
- [14] Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [15] Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara
- [16] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [17] Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [18] Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- [19] Hersey. P dan K. Blanchard. (2010). Manajemen Perilaku Organisasi (Terjemahan oleh Agus Dharma). Erlangga.
- [20] Husaini Usman. (2006). Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara

- [21] Indah Listyani. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri. JMK, VOL. 1, NO. 1 Edisi Januari 2016: 56-64
- [22] Ishak, Arep & Hendri, Tanjung. (2013). Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- [23] Jogiyanto, Hartono. (2015). Analisis & Desain. Yogyakarta: Andi Offset.
- [24] Kadarusman, D. (2012). Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan. Jakarta: Raih Asa Sukses
- [25] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- [26] Lupiyoadi, Handani. (2016). Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta
- [27] Mahmudi, (2019). Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- [27] Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- [28] Mesra Candra Pratama. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja perangkat pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Lampung Bandar Lampung
- [29] Muhammad Wahyu Pratomo. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja perangkat Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Medan Area. Medan.
- [30] Mullins, dkk. (2015). Marketing Management A Strategic Decision Making Approach, 8th Edition. McGraw: Hill International Edition
- [31] Nitisemito, Alex S. (2020). Manajemen Personalia. Jakarta: Balai Aksara
- [32] Nunnally, J. (1967). Psychometric Theory. McGraw Hill: New York
- [33] Prahiawan. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. Jurnal ekonomi Vol5, No 1.
- [34] Ragil Permanasari. (2013). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Skripsi. Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- [35] Rivai Veithzal dan Mulyadi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [36] Robbin Stephen. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 10. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [37] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey. Pearson Education
- [38] Sarwoto. (2011). Dasar-Dasar Organisasi Manajemen. Jakarta: Ghalia
- [39] Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- [40] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas kerja. Bandung: PT Redika Aditama
- [41] Sihombing, Kennedy Samuel. (2014). Analisis Fraud Diamond Dalam Mendeteksi Financial statement Fraud: Study Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- [42] Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [43] Sofjan Assauri. (2014). Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [44] Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- [45] Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta
- [46] Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.
- [47] Thoah Miftah. (2010). Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa dan Intervensi, Manajemen

- Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media
- [48] Umberto Sihombing. (2014). Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. Jakarta.
- [49] Veithzal Rivai, Zainal S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke-7. Depok: PT Raja Grafindo
- [50] Veithzal Rivai. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [51] Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887-898.