

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND PERFORMANCE WORK THROUGH DISCIPLINE OFFICE FACILITIES IN THE VILLAGE IN DISTRICT DISTRICT ENTIRE STOCK SINJAI

Idham

Universitas Muhammadiyah Makassar

idhan@unismuh.ac.id

Agussalim

Universitas Muhammadiyah Makassar

agussalim@unismuh.ac.id

Fitriani

Universitas Muhammadiyah Makassar

fitrianianiak415@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership and work discipline on performance through office facilities at village officials in Sinjai Borong District, Sinjai Regency. This type of research is quantitative research using a questionnaire as a source of data collection. This study uses the SmartPLS analysis technique. The results of this study indicate that: 1) Leadership has a significant positive effect on office facilities, 2) Work discipline has a significant positive effect on performance, 3) Leadership has a significant positive effect on performance, 4) Work discipline has a significant positive effect on performance, 5) Office facilities are significant positive effect on performance, 6) Leadership has a significant indirect effect on performance through office facilities, 7) Work discipline has no significant indirect effect on performance through office facilities

Keywords: *Leadership, Work Discipline, Work Facilities and Village Apparatus Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Fasilitas Kantor pada Perangkat Desa di Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai sumber pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *SmartPLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap fasilitas kantor, 2) Disiplin kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja, 3) Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja, 4) Disiplin kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja, 5) Fasilitas kantor signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja, 6) Kepemimpinan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui fasilitas kantor, 7) Disiplin kerja tidak signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui fasilitas kantor

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Perangkat Desa

1. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah Desa merupakan tingkat pemerintahan terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia, tetapi memiliki peran dan fungsi dalam program pemerintah. Sumber daya manusia pada pemerintah desa harus memiliki kinerja yang baik supaya bisa menunjang keberhasilan organisasi dan dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai yang ahli atau berkompeten dalam bidangnya dan mengerjakan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga akan memberikan hasil kinerja yang baik, sedangkan yang tidak berkompeten dalam bidangnya maka tidak dapat mencapai tujuan organisasi dan akan menurunkan kinerjanya. Keberhasilan pemerintah desa dapat diukur dari kinerja perangkat desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam penyelenggara pemerintahan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi yaitu kepemimpinan. Peran pemimpin organisasi pemerintah desa sangat penting dalam keberhasilan kinerja perangkat desa. Memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin akan mempengaruhi perangkat desa supaya bisa melakukan kerja dengan baik, setiap pegawainya selalu berperilaku yang positif sehingga menumbuhkan motivasi kerja dalam organisasi pemerintah desa untuk mencapai tujuan organisasi. Harianta, (2012) dalam jurnalnya mengatakan bahwa “meningkatkan kinerja aparatur sangat dibutuhkan kepemimpinan untuk mengarahkan pada peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien”

Adanya fasilitas kerja yang dapat memudahkan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Begitu pun jika fasilitas kerja yang kurang memadai dan tidak dapat digunakan sehingga dapat menghambat pekerjaan atau tidak maksimal. Bohari dkk, (2019) mengatakan bahwa jika fasilitas kerja baik maka akan mempengaruhi pula kinerja pegawai dengan baik, jika sebaliknya jika fasilitas kerja tidak baik atau kurang maka akan mempengaruhi kinerja yang tidak maksimal. Fasilitas juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena jika fasilitas tersedia maka pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja yang memadai dan terpelihara maka akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati dan Suryani (2014) bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa Di Kecamatan Wonobojo Kabupaten Tamanggung. Dengan pemberian fasilitas yang lengkap dapat memberikan motivasi seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selain faktor kepemimpinan, fasilitas kerja tapi Kinerja perangkat desa dapat dipengaruhi juga dengan disiplin kerja, hal demikian tidak kalah penting untuk membentuk seseorang untuk bertanggung jawab dalam bekerja. Kemampuan pegawai yang diharapkan tidak lain mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi pemerintah desa. Hasibuan, (2014) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pegawai dalam suatu perusahaan untuk mematuhi norma-

norma sosial yang berlaku atau yang sudah ditetapkan. Tentunya faktor kedisiplinan menjadi penunjang keberhasilan suatu organisasi. Disiplin kerja adalah suatu aturan yang telah dibuat dimana disiplin kerja suatu proses untuk mengembangkan dirinya dimana ia bekerja. Rivai dan Ella (2013) disiplin kerja suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi kepada pegawainya dengan tujuan untuk mengubah perilakunya dan mentaati aturan yang sudah ditetapkan serta norma sosial yang telah ditetapkan.

Fenomena yang dijelaskan diatas menjadi acuan peneliti untuk menindak lanjuti melalui proses penelitian, mengingat kondisi seorang pemimpin yang ramah dan bagus komunikasi kepada pegawainya tapi pengawasan yang kurang maksimal sehingga beberapa pegawai yang bersantai-santai pada saat jam kerja dan keadaan yang demikian mengakibatkan kurang optimal dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus mereka selesaikan. Pengawasan tersebut membuat produktivitas pegawai yang berkurang sehingga motivasi kerja menurun. Fasilitas kerja yang kurang memadai utamanya dari segi kantor yang belum selesai dibangun dan fasilitas lainnya, dan disiplin kerja, ada beberapa pegawai yang pulang kerja bukan pada waktunya atau tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Hal ini juga dapat dilihat bahwa aparat desa kurang memberikan kepuasan dalam pelayanan, karenanya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibagian kinerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Menurut Agustin, (2019) kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan sikap sebagai penentu kinerja atau keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yaitu sebagai salah satu bentuk mempengaruhi orang lain. Agar efektif pekerjaan yang dilakukan atau sesuai dengan harapan suatu organisasi. Kepemimpinan juga sebagai seni dalam memimpin suatu organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Rivai, (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah perilaku dan serta upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3 Kinerja

Primasri, (2013) kinerja adalah prestasi kerja yang diukur antara hasil yang secara standar kerja nyata dengan standar kerja yang sudah ditetapkan dengan fokus pada hasil kerja.

2.4 Fasilitas Kantor

Moekijat (2001) fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan atau input menuju keluaran atau output yang diinginkan.

3 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2008). Jenis penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiono, 2008).

3.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SEM. PLS yaitu suatu teknik statistik multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel responden serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif yang baik untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat robust atau kebal. Robust artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi (Geladi dan Kowalski, 1986). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *partial least square* (PLS) yang digunakan dengan dua tahap.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

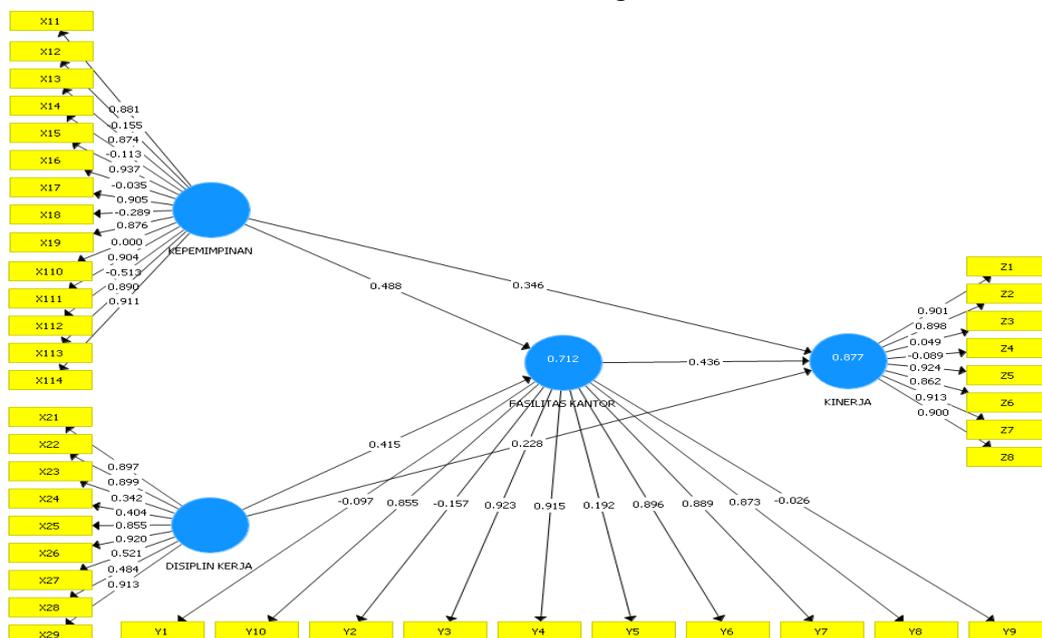
4.1 Uji Outer Model

Outer model merupakan model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten/konstrak dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan konstraknya. *Outer model* diinterpretasikan dengan melihat beberapa hal, antara lain : nilai konvergen (*konvergent validity*), nilai diskriminan (*discriminant validity*), *composite reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE) dan *alpha cronbach's*.

4.2 Konvergen validitas

Nilai konvergen yaitu mengukur besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstrak. *loading factor* diatas 0.70 sangat direkomendasikan, namun demikian *loading factor* < 0.60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Model *PLS Algorithm* dan nilai *loading* indikator selengkapnya disajikan pada gambar dan tabel di bawah ini.

Gambar 4.1. Model PLS Algorithm 1



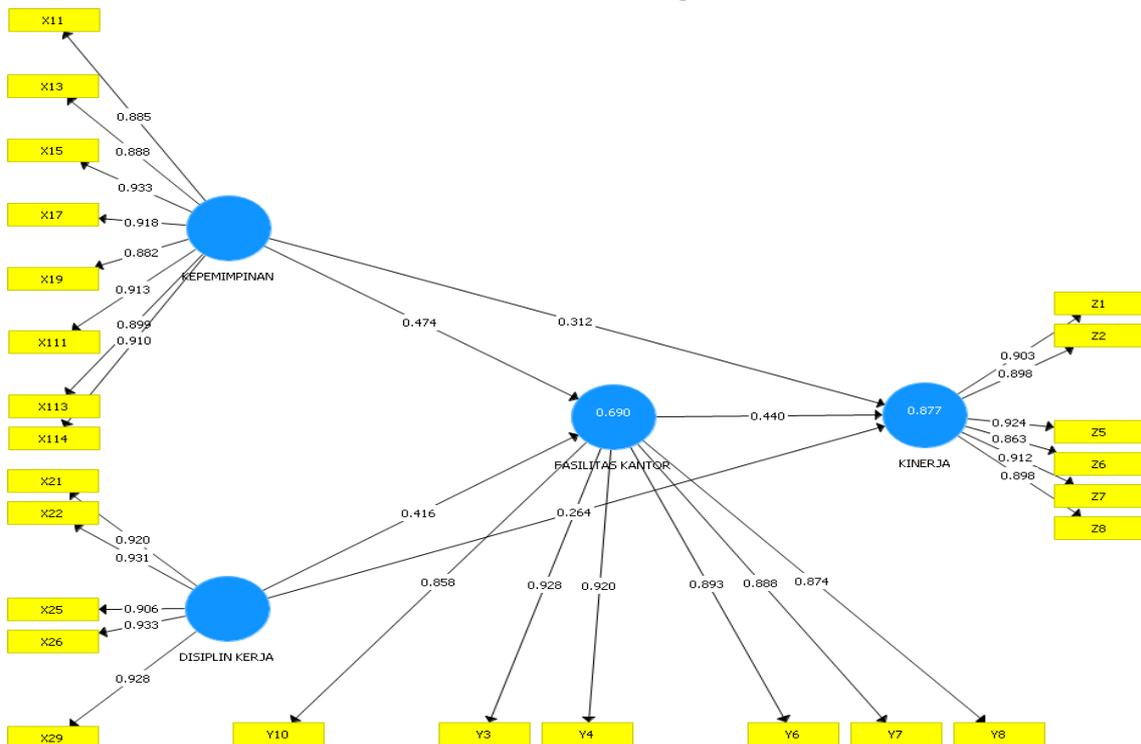
Nilai Loading Indikator 1:

Menunjukkan bahwa kontrak Kepemimpinan yang diukur dengan 14 indikator diperoleh nilai loading indikator yaitu X11 sebesar 0.811, X12 -0.155, X13 0.874, X14 -0.113, X15 0.937, X16 -0.035, X17 0.905, X118 -0.289, X119 0.876, X110 0.000, X111 0.904, X112 -0.513, X113 0.890 dan X114 0.911. Konstrak Disiplin Kerja yang diukur dengan 9 indikator diperoleh nilai loading indikator X21 sebesar 0.897, X22 0.899, X23 0.342, X24 0.404, X25 0.855, X26 0.920, X27 0.521, X28 0.484 dan X29 sebesar 0.913. Pada kontrak Fasilitas kantor yang diukur dengan 10 indikator diperoleh nilai loading indikator Y1 sebesar -0.097, Y2 -0.125, Y3 0.923, Y4 0.915, Y5 0.192, Y6 0.896, Y7 0.889, Y8 0.873, Y9 -0.023, Y10 sebesar 0.855. Pada kontrak Kinerja yang diukur dengan 8 indikator diperoleh nilai

loading indikator Z1 sebesar 0.901, Z2 0.898, Z3 0.049, Z4 -0.089, Z5 0.924, Z6 0.862, Z7 0.913 dan Z8 sebesar 0.900.

Dari hasil nilai loading indikator dengan nilai loading >0.6 artinya bahwa setiap indikator valid sebagai pengukur kontraknya. Sedangkan indikator yang memiliki nilai loading < 0.6 pada kontrak kepemimpinan ada 6 indikator X12, X14, X16, X18, X110, X112. Pada kontrak Disiplin kerja ada 3 indikator yaitu X23, X24, X27 dan X28 . Pada kontrak Fasilitas Kantor ada 4 indikator yaitu Y1, Y2, Y5 dan Y9. Pada kontrak Kinerja ada 2 indikator yaitu Z3 dan Z4. Selanjutnya dilakukan analisis estimasi algorithm ke 2 dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid dan hanya indikator-indikator yang valid yang dimasukan kedalam model tersebut.

Gambar 4.2. Model PLS Algorithm 2



Pada PLS algoritim ke 2 diperoleh nilai indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan semua indikator-indikator yang semua sudah valid >0.6.

4.3 Diskriminan validitas.

Nilai diskriminan berguna untuk menilai apakah variabel memiliki *discriminan validity* yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan korelasi dengan konstruk yang lain. Jika korelasi indikator tersebut memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator dengan konstruk lain, maka dikatakan variabel tersebut memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Hasil nilai *cross loading* selengkapnya sebagai berikut :

a. Nilai Cross Loading

Cross loading di atas menunjukkan bahwa nilai loading indicator X11 terhadap konstruk yang dituju Kepemimpinan sebesar 0.885 lebih tinggi dibanding konstruk lain ke Disiplin kerja 0.603, Fasiullias kantor 0.739 dan ke Kinerja hanya 0.777. Demikian juga untuk X13, X15, X17, X19, X111, X113 dan X114 nilai loadingnya lebih tinggi ke konstruk yang dituju Kepemimpinan.

Pada indikator X21 nilai loading terhadap konstraknya Disiplin Kerja sebesar 0.920 lebih tinggi dibandingkan ke Fasilitas Kantor 0.726, Kepemimpinan 0.691 dan Kinerja sebesar 0.801. Demikian juga untuk indikator X22, X25, X26 dan X29 nilai loading lebih tinggi ke konstruk yang dituju Disiplin Kerja.

Demikian untuk hasil loading indikator pada konstruk Fasilitas Kantor dan Kinerja juga memiliki nilai loading yang lebih tinggi ke konstruk yang dituju

dibanding ke konstruk lainnya.

b. Composite Reliability

Nilai *composite reliability* yang tinggi menunjukkan adanya konsistensi yang baik dari setiap indikator dalam konstruk untuk mengukur variabel tersebut. Kriteria nilai *composite reliability* >0.7 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki internal konsistensi yang baik. Nilai *composite realibility* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

c. Nilai Composite Reliability

Menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* konstruk Kepemimpinan sebesar 0.973, Disiplin Kerja 0.967, Fasilitas Kantor 0.960 dan Kinerja sebesar 0.962. Ke-empat konstruk tersebut memiliki nilai *composite reliability* >0.70 maka dikatakan memiliki internal konsistensi yang baik.

d. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menunjukkan nilai varians pada masing-masing indikator dalam konstruk yang dapat ditangkap oleh variabel tersebut lebih banyak dibandingkan dengan varians yang diakibatkan oleh kesalahan pengukuran. Nilai AVE diharapkan >0.5. Nilai AVE konstruk Kepemimpinan sebesar 0.816, Disiplin Kerja 0.853, Fasilitas Kantor 0.799 dan Kinerja sebesar 0.810. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0,853
FASILITAS KANTOR	0,799
KEPEMIMPINAN	0,816
KINERJA	0,810

Selain dengan nilai AVE, untuk evaluasi validitas diskriminan dapat menggunakan uji *fornell larchker* yang dilihat pada nilai korelasi antar konstruk dan akar AVE. Diharapkan nilai akar AVE lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstraknya. Hasil selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2. Nilai akar AVE dan korelasi antar konstruk

Konstrak	DISIPLIN KERJA	FASILITAS KANTOR	KEPEMIMPINAN
DISIPLIN KERJA	0,924		
FASILITAS KANTOR	0,768	0,894	
KEPEMIMPINAN	0,742	0,782	0,903
KINERJA	0,833	0,887	0,852

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada nilai dalam tabel pada kotak arah diagonal merupakan nilai akar AVE dan nilai yang lain merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar AVE konstruk Disiplin kerja sebesar 0.924 lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi Disiplin Kerja dengan Fasilitas kantor hanya sebesar 0.768, Kepemimpinan 0.742 dan Kinerja 0.833. Demikian juga untuk nilai akar AVE pada Fasilitas Kantor sebesar 0.894, Kepemimpinan 0.903 dan Kinerja sebesar 0.900 lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya.

e. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas diperkuat dengan nilai alpha cronbach's. Batasan uji reliabilitas *alpha cronbach's* > 0.7. Kepemimpinan sebesar 0.968, Disiplin Kerja 0.957, Fasilitas Kantor 0.950 dan Kinerja sebesar 0.953. Hasil nilai *Cronbach's alpha* selengkapnya disajikan pada tabeldi bawah ini.

f. Uji Model Structural (Inner Model)

Untuk menguji model structural ilakukan dengan melihat nilai R² (R-Square), f² (effect size, *goodness of fit index* (GoF) yang merupakan uji

Goodness of the fit model.

1) R² (R-Square)

Nilai R-square diperoleh pada konstruk endogen dengan ketentuan jika yang dihasilkan dari model dengan nilai R-square 0.75 (model kuat), 0.50 (model moderat) dan 0.25 (mode lemah). Konstruk Fasilitas Kantor memperoleh nilai R² sebesar 0.690 yang dapat diinterpretasikan bahwa variasi pada Fasilitas Kantor dapat dijelaskan oleh konstruk Kepemimpinan dan Disiplin kerja sebesar 69.0% (0.690 x 100%) sedangkan sisanya 31.0 % (100% - 69.0%) dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Pada konstruk Kinerja diperoleh nilai R² sebesar 0.877 atau 87.7%. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi konstruk Kinerja dapat dijelaskan oleh konstruk Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kantor sebesar 87.7%. Hasil nilai *R-square* selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

2) Nilai f² (effect size)

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen apakah memiliki pengaruh substantif. Kriteria penilaian f² sebesar 0.02 memiliki pengaruh kecil, 0.15 memiliki pengaruh sedang/menengah dan 0.35 memiliki pengaruh besar. Hasil nilai f² (effect size) selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

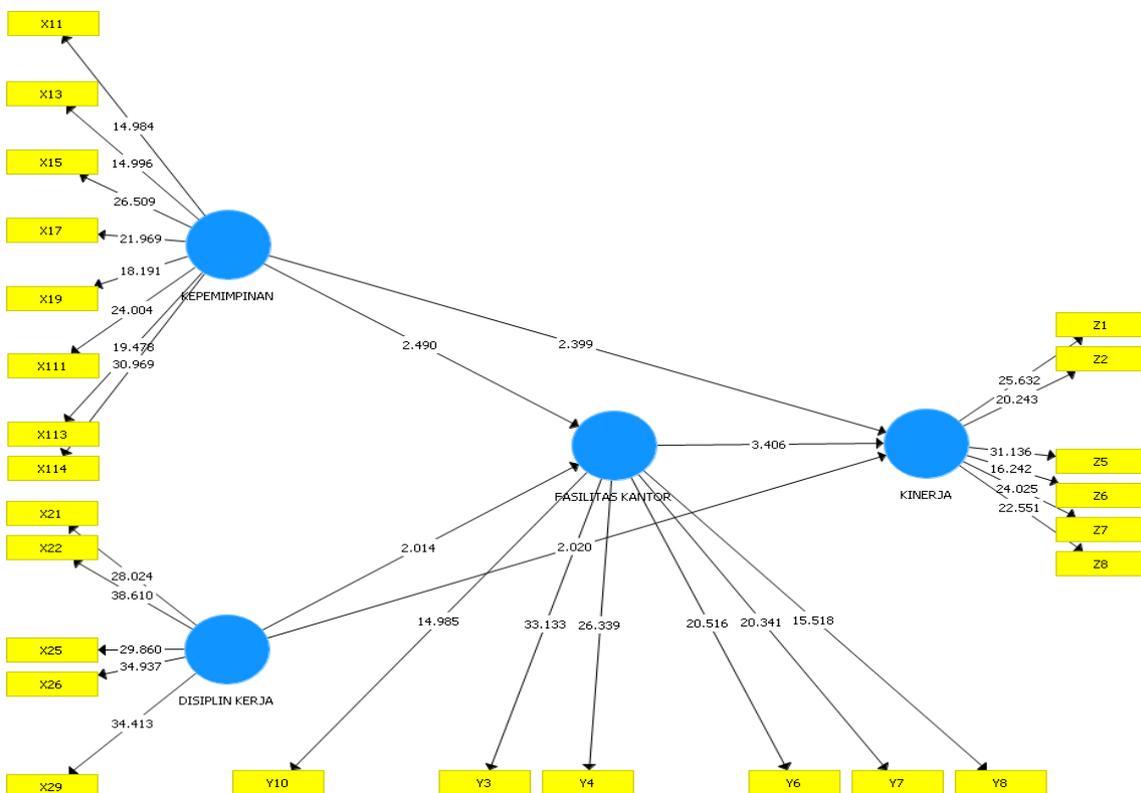
Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai f^2 (effect size) pada Disiplin kerja terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.252 dan Kepemimpinan terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.326. Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0.203, Fasilitas kantor terhadap Kinerja sebesar 0.487 dan Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.268.

3) *Goodness of Fit index* (GoF)

Indeks ini untuk evaluasi model pengukuran dan model struktural untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai GoF dihitung dari nilai akar kuadrat dari *average communality index* atau nilai AVE dengan *average R-squares* dengan kriteria 0.10 GoF kecil, 0.025 sedang dan

Dari hasil perhitungan nilai Gof diperoleh sebesar 0.801 dapat disimpulkan model memiliki kategori *Goodness of Fit Index* (GoF) yang besar.

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar konstruk independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai t-statistic > 1.96 maka hipotesis nol (H0) ditolak. Nilai t- statistik koefisien pengaruh dari konstruk diperoleh dari *PLS Bootstrapping*. Hasil Model *PLS Bootstrapping* disajikan pada gambar di bawah ini.



0.36 kategori besar. Hasil nilai GoF disajikan sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{a \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.820 \times 0.784}$$

$$GoF = \sqrt{0.642}$$

$$GoF = 0.801$$

Gambar4.3. Model *PLS Bootstrapping*

Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai original sample, nilai error (standard deviation), nilai t-statistik dan *p-values* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

- a. Hipotesis 1
 Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.474, nilai standard error 0.190, nilai t-statistik 2.490 dan p-values 0.013. Karena nilai t-statistik $2.490 > 1.96$ atau p-value $0.013 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap Fasilitas Kantor.
- b. Hipotesis 2
 Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Fasilitas Kantor sebesar 0.416, nilai standard error 0.207, nilai t-statistik 2.014 dan p-values 0.045. Karena nilai t-statistik $2.014 > 1.96$ atau p-value $0.045 < 0.05$ maka terima H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Fasilitas Kantor.
- c. Hipotesis 3
 Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0.312, nilai standard error 0.130, nilai t-statistik 2.399 dan p-values 0.017. Karena nilai t-statistik $2.399 > 1.96$ atau p-value $0.017 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja.
- d. Hipotesis 4
 Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 0.264, nilai standard error 0.131, nilai t-statistik 2.020 dan p-values 0.044. Karena nilai t-statistik $2.020 > 1.96$ atau p-value $0.044 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja.
- e. Hipotesis 5
 Nilai koefisien pengaruh Fasilitas kantor terhadap Kinerja sebesar 0.440, nilai standard error 0.129, nilai t-statistik 3.406 dan p-values 0.001. Karena nilai t-statistik $3.406 > 1.96$ atau p-value $0.001 < 0.05$ maka tolak H_0 . Hal ini membuktikan bahwa Fasilitas kantor signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja.
- Untuk mengetahui hipotesis pengaruh tidak langsung selengkapnya disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7. Nilai Koefisien Pengaruh Tidak langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
DISIPLIN KERJA -> FASILITAS KANTOR -> KINERJA	0,183	0,096	1,904	0,058	Tidak Signifikan
KEPEMIMPINAN -> FASILITAS KANTOR -> KINERJA	0,209	0,103	2,030	0,043	Signifikan

6. Hipotesis 6

Nilai koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor sebesar 0.209, nilai standard error 0.103, nilai t-statistik 2.030 dan p-values 0.043. Karena nilai t- statistik 2.030 > 1.96 atau p-value 0.043 < 0.05 maka tolak H0. Hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor.

7. Hipotesis 7

Nilai koefisien pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor sebesar 0.183, nilai standard error 0.096, nilai t-statistik 1.904 dan p-values 0.058. Karena nilai t-statistik 1.904 < 1.96 atau p-value 0.058 > 0.05 maka terima H0. Hal ini dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak signifikan berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap Fasilitas Kantor dengan p-value 0.013 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.474, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan maka ketersediaan fasilitas kantor semakin baik.
- 2) Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Fasilitas Kantor dengan p-value 0.045 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.416, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik

tingkat kedisiplinan maka ketersediaan fasilitas kantor akan semakin baik .

- 3) Kepemimpinan signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan p-value 0.017 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.312, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin baik .
- 4) Disiplin Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan p-value 0.044 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.264, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja maka kinerja semakin baik.
- 5) Fasilitas kantor signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan p-value 0.001 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0.440, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kantor maka kinerja semakin baik.
- 6) Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui fasilitas kantor dengan nilai koefisien sebesar 0.209, koefisien ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan maka peningkatan fasilitas kantor semakin baik yang akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerjanya.
- 7) Disiplin Kerja tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Fasilitas Kantor dengan koefisien sebesar 0.183, koefisien ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya Irvan Wardaka, H. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Baej 1 (2) (2020)* , 128 - 135.
- Bayu Rijal Fadilah Zein, B. B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon Iii Di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya). *Vol. 2, No. 1, Maret 2020*, 11-33.
- Bob Foster , I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Dr. Candra Wijaya, M.Pd, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi* . Medan: Perdana Publishing.
- Dr. Kasmir, S. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Dr.Ir. Benjamin Bukit, Mm, D. D. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Drs. Abd Azis, M. (2019). Pengaruh Fasilitas, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend Vol.07 No. 02 Juli - Desember 2019* , 30-41.
- Esti Widyarningsih, N. O. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Baej 1 (1) (2020)*, 43 -53.
- Fafika Himmatul Aula, , J. (2020). Pengaruh Tata Ruang Kantor Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 5 No. 2, Juli 2020*, 169-185.
- Gratia V. Moring, B. T. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Vol.9 No.1 Januari 2021*, 1252-1263.
- Happy Femliati Waruwu, A. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Dan Gairah Kerja Pegawai Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. *Jm, Vol. 1, No. 2, September 2019, Hal: 133-145*, 133-145.
- Happy Femliati Waruwu, A. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Dan Gairah Kerja Pegawai Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. *Jm, Vol. 1, No. 2, September 2019*, 133-145.
- Hayati, L. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 64-76.
- Muhammad Harpis, S. B. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020*, 13-27.
- Mulyadi, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Vila Nusa Indah Blok Kd 4 1 Bojongkulur, Gunung Putri, Bogor: In Media 2016.

- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek Vol.12, No. 1, April 2019*, 1-9.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Taman Sidoardjs: Zifatama Publishing.
- Prof.Dr. H. Abdurrahmat, F. M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Rinek Cipta.
- Sambali, N. P. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015*, 157-166 .
- Saptiana Nata Eka, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara . *Eeaj 4 (2) (2015)*, 562-574.
- Sinambela, P. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perangkat Desa Di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020*, 2716-2583.
- Sitompul, R. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *Jispar, Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan. Volume 7, Issue 1 (2018)* , 31-37.
- Sonitehe Gea, V. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020*, 2614-3259 .
- Syamsu Q. Badu, N. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publshing. Winarni, W. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Eeaj 9 (1) (2020)*, 261-276.
- Windya Nuralita, J. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (Jman), Vol. 02 No. 01, Mei 2018*, 95-104.
- Zakiyya Tunnufus, R. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemiimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Studies*, 77-84.
- Zein, B. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon Iii Di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya). *Jurnal Exchall*, 11-33.