



PENGARUH FASILITAS KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA MALANG NENGAH KECAMATAN PAGEDANGAN, BANTEN

Lisa Umami¹, Haidilia Maharani²

¹ Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

² Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

*Penulis Korespondensi: lisaumamii777@gmail.com¹, dosen02006@unpam.ac.id²

Abstract. This study aims to determine the effect of work facilities and leadership style on employee performance at the Malang Nengah Village Office, Pagedangan District, Banten. Adequate work facilities and an effective leadership style are believed to be important factors in improving employee productivity and performance. This study used quantitative methods with an associative and descriptive approach. The study population was all 53 village office employees, with a random sampling technique based on the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and t- and F-tests. The results showed that work facilities had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.152 (Sig. 0.036 < 0.05), and leadership style also had a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.649 (Sig. 0.011 < 0.05). Simultaneously, work facilities and leadership style significantly influenced employee performance with an F-value of 39.159 (Sig. 0.000 < 0.05). Multiple linear regression produces the equation: $Y = 13.320 + 0.337X1 + 0.346X2$, which shows that improving work facilities and leadership style will improve employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Malang Nengah, Kecamatan Pagedangan, Banten. Fasilitas kerja yang memadai dan gaya kepemimpinan yang efektif diyakini sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor desa sebanyak 53 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda serta uji t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,152 (Sig. 0,036 < 0,05), dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 2,649 (Sig. 0,011 < 0,05). Secara simultan, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 39,159 (Sig. 0,000 < 0,05). Regresi linier berganda menghasilkan persamaan: $Y = 13,320 + 0,337X1 + 0,346X2$, yang menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah desa memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pembangunan dan pelayanan publik di tingkat lokal. Sebagai ujung tombak pemerintahan, kinerja pegawai desa sangat menentukan keberhasilan program-program yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, kinerja pegawai desa sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah fasilitas kerja yang tersedia serta gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala desa atau pemimpin

lainnya. Kedua faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Desa Malang Nengah terletak di Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia. Desa ini termasuk salah satu dari 10 desa yang ada di Kecamatan Pagedangan, yang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Legok pada tahun 1999. Secara administratif, Malang Nengah memiliki kode pos 15330 dan kode wilayah administrasi 36.03.22.2011. Desa ini terdiri dari beberapa kampung, salah satunya Kampung Jaha Mandiri yang berada di RT 001/RW 004.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Pegawai Desa Malang Nengah Periode Tahun 2024

No	Jenis - Jenis Pelayanan	Bulan	Target Pelayanan	Jumlah Pelayanan	Keterangan
1	Surat Pengantar Nikah	Januari	100%	95%	Tercapai
2	Surat Pengantar SKCK	Februari	100%	85%	Tidak tercapai
3	Surat Ket Blm Menikah	Maret	100%	80%	Tercapai
4	Surat Keterangan Usaha	April	100%	100%	Tercapai
5	Surat Keterangan Kematian	Mei	100%	70%	Tidak tercapai
6	Surat Keterangan Kelahiran	Juni	100%	90%	Tercapai
7	Surat Pengantar Rujukan	Juli	100%	80%	Tercapai
8	Pendaftaran/Pembaruan KK	Agustus	100%	85%	Tercapai
9	Pendaftaran Bnatuan Sosial	September	100%	100%	Tercapai
10	Surat Keterangan Domisili	Okteober	100%	87%	Tidak tercapai
11	Surat Keterangan Pindah	November	100%	93%	Tidak tercapai

Sumber : Data Pegawai Desa Malang nengah (2024) Berdasarkan Tabel 1.1 Data capaian target bulanan menunjukkan gambaran performa yang cukup baik dengan pencapaian yang beragam sepanjang tahun. Dari 12 bulan, terdapat 8 bulan yang berhasil mencapai target yang telah ditetapkan, yaitu Januari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus, September, dan Desember yang masih dalam tahap evaluasi namun tercatat tercapai. Bulan-bulan ini menunjukkan konsistensi dan efektivitas dalam pencapaian target, dengan capaian yang sama persis atau sesuai dengan target yang diharapkan. Sebaliknya, terdapat 4 bulan yang belum mencapai target, yaitu Februari, Mei, Oktober, dan November. Meskipun tidak tercapai, selisih capaian dengan target pada bulan- bulan tersebut relatif kecil, menunjukkan bahwa performa masih mendekati target dan tidak mengalami penurunan signifikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya beberapa kendala atau faktor yang mempengaruhi pencapaian target pada bulan- bulan tersebut, yang perlu dianalisis lebih lanjut untuk menemukan

solusi dan perbaikan di masa depan. Secara keseluruhan, laporan bulanan seperti ini sangat berguna sebagai alat evaluasi kinerja, membantu mengidentifikasi pencapaian dan kendala, serta menjadi dasar dalam merencanakan strategi dan target selanjutnya agar performa dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

Tabel 1. 2
Data Fasilitas Kerja Desa Malang Nengah

No	Indikator	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Fasilitas Alat Operasional	Apakah fasilitas yang ada mendukung produktivitas kerja anda ?	10	66.67%	5	33.33%	15
		Apakah ruang kerja anda nyaman untuk mendukung kinerja?	11	73.33%	4	26.67%	15
2	Fasilitas Kerja	Apakah seharusnya institusi menyediakan teknologi yang memadai untuk pekerjaan anda ?	14	93.33%	1	6.67%	15
		Apakah anda merasa fasilitas kerja yang di sediakan instiansi memadai?	8	53.33%	7	46.67%	15
3	Aksesibilitas Fasilitas Pendukung	Apakah intansi menyediakan akses ke ruang kerja yang nyaman dan teknologi yang up-to-date untuk mendukung kinerja tim?	13	86.67%	2	13.33%	15

Sumber : Prasurey Pegawai Desa Malangnengah (2024)

Pada Tabel 1.2 menunjukkan hasil pra survei mengenai fasilitas alat operasional di Kelurahan Desa Malangnengah. Dari total 15 responden, mayoritas memberikan jawaban positif terhadap berbagai aspek fasilitas kerja yang disediakan. Sebanyak 66,67% responden merasa fasilitas alat operasional yang ada mendukung produktivitas kerja mereka, sementara 33,33% lainnya merasa kurang mendukung. Kenyamanan ruang kerja juga mendapat penilaian positif dari

Tabel 1.3
Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Malang Nengah

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total
1	Kemampuan Mengambil Keputusan	Keputusan yang dibuat oleh pemimpin saya selalu berdampak positif pada kinerja tim.	14	93.33%	1	6.67%	15
2	Kemampuan Memotivasi	Pemimpin saya mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi di antara anggota tim.	12	80.00%	3	20.00%	15
3	Kemampuan Komunikasi	Pemimpin saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan jelas untk meningkatkan kinerja tim.	9	60.00%	6	40.00%	15
4	Delegasi Tugas	Pemimpin saya secara efektif mendelegasikan tugas kepada anggota tim sesuai dengan kemampuan mereka.	11	73.33%	4	26.67%	15

Sumber : *Prasurvey Pegawai Desa. Malangnengah (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.3 menyatakan bahwa Tabel yang disajikan menunjukkan hasil survei yang dilakukan untuk menilai kemampuan pemimpin dalam empat aspek penting—kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, dan delegasi tugas—menunjukkan gambaran yang beragam mengenai efektivitas kepemimpinan di dalam tim.

Pertama, kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dinilai sangat positif oleh mayoritas pegawai, dengan 14 dari 15 responden (93,33%)

TINJAUAN PUSTAKA

3. Pengertian Manajemen

Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Ilmu manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Hal ini sudah sering terjadi di kehidupan nyata, seperti pada saat belajar, bekerja, mengatur pekerjaan rumah, dan sebagainya.

4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk mengelola aset paling berharga dari suatu organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya. Menurut Drs. Yun Iswanto, M.Si., MSDM mencakup perencanaan, pengadaan, pelatihan,

pengembangan karier, serta pemeliharaan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan organisasi.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas mereka. Menurut Runtuwu (2020), "Fasilitas kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan, dan fasilitas lain yang membantu pelaksanaan pekerjaan dan memiliki fungsi sosial dalam organisasi". Definisi lain yang sejalan menyebutkan fasilitas kerja sebagai peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan kerja, termasuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif (Moenir, 2010; Pratiwi & Pemasari, 2022; Pelasula, 2024). Fasilitas ini penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara umum, gaya kepemimpinan adalah cara atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencerminkan pola perilaku, sikap, dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan timnya. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencakup bagaimana pemimpin memberikan arahan, tetapi juga bagaimana mereka membangun hubungan interpersonal dengan bawahan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dalam hal ini, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Desa Malang Nengah Kab. Tangerang, Banten.

Penelitian ini bersifat deskriptif, di mana data akan dikumpulkan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh variabel-variabel tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Desa Malang Nengah. Mengingat jumlah populasi yang kecil, peneliti akan menggunakan Teknik sample jenuh, di mana seluruh pegawai sebanyak 53 dijadikan responden.

Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert, yang terdiri dari lima opsi jawaban (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Kuesioner ini akan mencakup pertanyaan mengenai fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Uji hipotesis akan dilakukan untuk menentukan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen (fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian ini mencakup uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai di Desa Malang Nengah.

3.2 Populasi Dan Sample

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2024) Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang menjadi sasaran pengambilan kesimpulan dalam penelitian. Populasi mencakup keseluruhan elemen yang memiliki ciri khas tertentu yang akan dipelajari".

Secara umum, Populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan, yaitu seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Ini mencakup manusia, hewan, benda, atau fenomena yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Desa Malang Nengah yang berjumlah 53 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki residual yang menyebar secara normal, karena hal tersebut menunjukkan bahwa model telah sesuai dengan data yang ada. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One Sample Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.00269519	
Most Extreme Differences	Absolute	0.117	
	Positive	0.117	
	Negative	-0.072	
Test Statistic		0.117	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.068	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.063	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.057
		Upper Bound	0.070

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Output SPSS V.27,2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov pada Tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,068. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kerja (X1)	0.273	3.665
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.273	3.665

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Output SPSS V.27,2025

Berdasarkan Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,273 ($> 0,10$) dan nilai VIF masing-masing sebesar 3,665 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Artinya, kedua variabel independen tidak saling memengaruhi secara kuat dan dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

3. Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson

**Tabel 4. 19
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin–Watson**

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.781 ^a	0.610	0.595		2.04236	1.866

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Fasilitas Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19, diperoleh nilai Durbin– Watson sebesar 1,866, yang berada pada rentang 1,550 – 2,460. Berdasarkan kriteria pada Tabel 4.18, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan autokorelasi dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan karena data residual antar observasi bersifat independen.

4. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser dan Scatter Plot)

Tabel 4. 20

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.584	1.329		2.697	0.010
	Fasilitas Kerja (X1)	-0.143	0.094	-0.396	-1.525	0.134
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.042	0.078	0.141	0.543	0.590
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber : Data diolah SPSS v.27,2025

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 4.20, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Fasilitas Kerja (X1) sebesar 0,134 dan Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,590. Keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, varians residual pada setiap tingkat prediksi bersifat konstan, yang berarti model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

1.1.2 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan.

Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 4. 31

Hasil Uji t Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.320	2.223		5.992	0.000
	Fasilitas Kerja (X1)	0.337	0.156	0.364	2.152	0.036
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0.346	0.131	0.448	2.649	0.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah SPSS v.27,2025

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%).

Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika Sig. < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y.

Jika Sig. > 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4. 32

Hasil Uji F Variabel Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.684	2	163.342	39.159	0.000 ^b
	Residual	208.561	50	4.171		
	Total	535.245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Fasilitas Kerja (X1)

Sumber : Data diolah SPSS v.27,2025

Hipotesis:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 \rightarrow$ Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Tabel 4.31, diperoleh nilai F hitung sebesar 39.159 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi antara penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan penerapan gaya kepemimpinan yang baik secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Artinya, semakin optimal fasilitas kerja dan semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

1.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Fasilitas Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Fasilitas Kerja (X1) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.00 dengan kategori “Setuju”, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai fasilitas kerja yang disediakan sudah baik dan mendukung pelaksanaan tugas.

Fasilitas seperti peralatan kerja, sarana pendukung, dan tata ruang kantor dinilai memadai dalam membantu kelancaran pekerjaan pegawai.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas yang baik dapat meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja karyawan. Ketika fasilitas kerja tersedia dengan baik, pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan fokus sehingga kinerjanya meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas fasilitas kerja yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memperoleh rata-rata sebesar 4.02 dengan kategori “Setuju”. Artinya, sebagian besar responden menilai pimpinan di tempat kerja memiliki kemampuan memimpin yang baik, mampu memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi yang efektif dengan bawahannya.

Hasil ini mendukung teori Rivai (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja ini telah menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya

berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

3. Kondisi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kinerja Pegawai (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 4.08 dengan kategori “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai telah memiliki kinerja yang baik, tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pegawai dengan motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mudah mencapai target kinerja yang optimal.

1.2.2 Pembahasan Kuantitatif

1. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.152 dengan Sig.0.036 < 0.05, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi positif ($B = 0.337$) menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil ini mendukung penelitian Wibowo (2019) yang menemukan bahwa ketersediaan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara teoritis, hal ini juga sesuai dengan pandangan Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian, fasilitas kerja yang baik berperan penting sebagai sarana motivasional yang dapat membantu pegawai mencapai target kinerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.649 dengan Sig. 0.011 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil ini mendukung teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku dan hasil kerja bawahan. Pemimpin yang komunikatif, memberikan motivasi, dan menjadi teladan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sari & Rahmawati (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen dan motivasi kerja.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 39.159 dengan Sig. 0.000 < 0.05, yang berarti bahwa Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $R^2 = 0.610$ menunjukkan bahwa 61% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut.

Hasil ini memperkuat teori Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari kemampuan individu, motivasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi. Sinergi antara fasilitas kerja yang memadai dan kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehingga

pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, kombinasi keduanya terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab – bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. **Fasilitas Kerja (X1)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 13,320 + 0,337 X_1$. Nilai korelasi yang diperoleh sebesar **0,745** menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai berada pada **tingkat yang kuat**. Koefisien determinasi sebesar **0,556 atau 55,6%** mengindikasikan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh fasilitas kerja yang tersedia. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung **2,152** dengan probabilitas signifikansi **0,036 < 0,05**, sehingga hipotesis diterima. Hal ini mengartikan bahwa fasilitas kerja yang memadai sangat penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.
2. **Gaya Kepemimpinan (X2)** juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 13,616 + 0,346 X_2$. Nilai korelasi sebesar **0,758** menunjukkan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar **0,574 atau 57,4%** menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Uji t dengan nilai **2,649** dan signifikansi **0,011 < 0,05** memperkuat hasil bahwa gaya kepemimpinan yang baik berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi, mengarahkan, dan menciptakan suasana kerja positif yang mendorong produktivitas.
3. **Fasilitas Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2)** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Pegawai (Y)** dengan persamaan regresi $Y = 13,320 + 0,337 X_1 + 0,346 X_2$. Nilai korelasi gabungan sebesar **0,781** menandakan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi sebesar **0,610 atau 61,0%** menunjukkan bahwa gabungan fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan **61%** variasi kinerja pegawai. Uji F menunjukkan nilai signifikan **0,000 < 0,05** yang menegaskan pengaruh simultan yang signifikan. Dengan demikian, kedua variabel ini secara bersama- sama berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian pada kantor desa Malang Nengah, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti berikutnya untuk menyempurnakan penelitian mereka. Penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada pengaruh Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di kantor desa Malang Nengah, sehingga belum mencakup variabel-variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh signifikan, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

2. Dalam proses pengumpulan data, penulis mengalami kesulitan memperoleh data primer secara lengkap karena beberapa kendala, termasuk kebijakan organisasi terkait kerahasiaan data. Selain itu, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat sebenarnya karena perbedaan pemahaman, persepsi, dan tingkat kejujuran dalam pengisian kuesioner oleh masing-masing responden.

5.3 Saran

1. Pada variabel Fasilitas Kerja, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **X1.1** yaitu "Apakah alat operasional yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk menunjang pekerjaan Anda?" dengan capaian rata-rata skor sebesar **3,3**. Maka penulis menyarankan agar manajemen melakukan evaluasi kondisi peralatan kerja secara rutin dan melakukan perbaikan atau penggantian alat yang kurang memadai. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas dalam melaksanakan tugas karyawan.
2. Pada variabel Gaya Kepemimpinan, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **X2.2** yaitu "Bagaimana Anda menilai kejelasan keputusan yang diambil oleh pimpinan dalam mempengaruhi pekerjaan Anda?" dengan capaian rata-rata skor sebesar **3,8**. Disarankan pimpinan meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam pengambilan keputusan agar karyawan merasa lebih jelas dan dilibatkan, yang akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
3. Pada variabel Kinerja Pegawai, pernyataan yang paling lemah adalah nomor **Y2** yaitu "Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya" dengan capaian rata-rata skor sebesar **3,58**. Penulis menyarankan perusahaan menyediakan pelatihan keterampilan berkelanjutan untuk membekali karyawan dalam menjalankan tugas dengan lebih teliti dan profesional guna mengurangi kesalahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Appley, L. A. 2025. *Manajemen: Keahlian Membangkitkan Orang Lain*. Jakarta: Erlangga.
- Armstrong, M. 2024. *Human Resource Management Practice*. Edisi 17. London: Kogan Page.
- Baskoro, A. 2025. *Fasilitas Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Griffin, R. W. 2025. *Manajemen: Edisi Global*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke-22. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hesti, W. 2022. *Pengukuran Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, K. 2023. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lee, O. L. 2025. *Dasar-Dasar Manajemen Modern*. Jakarta: Penerbit UI Press.
- Loliana, N. 2021. *Gaya Kepemimpinan Kontemporer*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mantero, S. 2022. *Fasilitas Kerja Strategis*. Makassar: Deepublish.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2021. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Melayu, S. P. H. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moenir, H. A. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Kesaint Blanc.
- Nadapdap, S. 2022. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Medan: USU Press. Nikmat, E. 2022. *Dinamika Gaya Kepemimpinan*. Bandung: Refika Aditama.
- Oktavia, R. 2021. *Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Surabaya: Unitomo Press.
- Rucky, A. S. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Runtuuwu, M. R. 2020. *Fasilitas Kerja dalam Organisasi*. Manado: Hasil Penerbit.
- Sabri, R., & Susanti, I. 2021. *Indikator Fasilitas Kerja Modern*. Yogyakarta: Gava Media.
- Setiana, N. 2022. *Filosofi Kepemimpinan Organisasi*. Malang: Intrans Publishing.
- Simamora, H. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Betako Publisher.
- Sinambela, E. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yun, I. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zaharuddin, O. 2021. *Psikologi Kepemimpinan*. Makassar: Syakir Media.
- Jurnal**
- Alam, A. R. N., Nural, N., & Nurlia, N. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dua Putra Mario Pratama." *Metansi*, 6(1), 1-15.
- Angga, D. T., Rochim, & Suwarsono, B. 2023. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri." *Jurnal Manajemen*, 2(4), 45-60.
- Bimo Adi Putra¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu² ^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang e-mail: bimoadiputra21@gmail.com¹, veta01889@unpam.ac.id²
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat." *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 25-40.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)." *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1087- 1094.
- Ghose, A., & Johann, M. 2019. "Aksesibilitas Fasilitas Pendukung dalam Organisasi Modern." *Journal of Organizational Studies*, 15(3), 120-135.
- Hamid, I., Rustan, D. M., & Gusti, D. H. 2023. "Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Satgas P2KL pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Manajemen Nobel*, e-ISSN: 2723-4983, 291-303.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1),

78-95.

- Nestari, L. F., Anwar, S., & Nurpratama, M. 2024. "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramayu." *Jurnal Manajemen Publik*, 10(2), 83- 88.
- Pratiwi, N., & Pemasari, D. 2022. "Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Publik." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 45-60.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 30-45.
- Setyorini, E., et al. 2021. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." *Jurnal Manajemen*, 8(2), 100-115.
- Sunarto, A. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis – Jakarta Pusat)." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 15-30.

Syarifah Ida Farida, Muhammad Makna Fauzi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No. 1, Pamulang, 15417

- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar." *Jurnal Manajemen Terapan*, 5(1), 20-35.

Sumber Lain

- Kuncoro, M. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis.
- Nadapdap, [Inisial]. (2022). Definisi manajemen. Diakses dari repository akademik [repo.darmajaya.ac.id].
- Oktavia. (2021). Definisi kinerja karyawan sebagai hasil kerja sesuai tanggung jawab dan target kerja, dalam konteks etika dan moral.
- RevoU. (2025). Data Sekunder dalam Penelitian: Pentingnya Memahami Sumber Data Pendukung. RevoU Publishing.
- Setyorini, dkk. (2021). Kinerja sebagai outcome pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi.
- Sinambela, S. (2018). Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan sesuai tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diharapkan, meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Dalam: Adha, dkk (2019) dan Tukan, dkk (2020).
- Umar, H. Metode Penelitian.
- Widayanti, H. (2022). Kinerja pegawai sebagai hasil prestasi kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan dalam periode tertentu.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). Human Resource Management (Edisi terbaru) Jakarta: Salemba Emban Patria