

**PENGARUH FASILITAS KANTOR, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KEPEMIMPINAN KEPALA DESA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA  
KECAMATAN MERANTI KABUPATEN ASAHAN**

**Risa Yonda<sup>1\*</sup>, Ade Parlaungan Nasution<sup>2</sup> dan Abdul Halim<sup>3</sup>**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhan Batu*

*Email: [\\*risaynda30@gmail.com](mailto:*risaynda30@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh fasilitas kantor, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan Meranti Kabupaten Asahan. Konsep penelitian ini dikembangkan untuk menguji hubungan antara ketiga variabel. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 126 responden (seluruh perangkat desa sekecamatan Meranti). Teknik analisis data yaitu analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif serta analisis multiple linear regression. Model persamaan yang dianalisis adalah model bagian luar (outer model), model bagian dalam (inner model) dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa akan tetapi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan.

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to identify the effect of office facilities, work environment and village head leadership on the performance of village officials in Meranti sub-district, Asahan district. The concept of this research was developed to examine the relationship between the three variables. The sampling technique used purposive sampling technique with the number of samples determined as many as 126 respondents (all village officials in the Meranti sub-district). The data analysis technique is quantitative descriptive analysis with quantitative descriptive analysis approach and multiple linear regression analysis. The equation models analyzed are the outer model, the inner model and hypothesis testing. Based on the calculation of the use of the SmartPLS software version 3.0, the results show that there is a significant effect on the performance of village officials and the leadership of the village head on the performance of village officials, but the work environment does not have a significant effect on the performance of village officials in Meranti District, Asahan Regency.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pada instansi pemerintah harus mempunyai skill dan kinerja yang baik agar dapat menentukan keberhasilan sebuah instansi/organisasi dan dapat memberikan pelayanan yang sangat maksimal kepada para masyarakat dengan baik. Seperti pada penelitian (Erla Anasari 2015) yang menyatakan bahwa Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan dan memiliki manfaat untuk mencapai tujuan instansi dengan cara meningkatkan kinerjanya. Serta menurut (Iswatun Chasanah 2017) Kinerja akan dapat meningkat apabila adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu agar pegawai memiliki

kinerja yang baik, maka harus dapat memahami pekerjaan tersebut dan mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar.

Kinerja perangkat desa yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja instansi dan untuk memperbaiki kinerja perangkat desa pasti memerlukan proses yang tidak mudah. Sehingga seperti yang dikatakan oleh (Sya'ban and Meutia Mustika Suri 2021) pembinaan SDM organisasi harus menjadi perhatian khusus guna meningkatkan kinerja. Selain dengan meningkatkan pembinaan terhadap kinerja dari perangkat desa, harus juga dilakukan penilaian terhadap keberhasilan kinerja yang sudah dicapai oleh para perangkat desa melalui peran dari pemimpin yang memimpin desa tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja sebuah instansi juga harus memperhatikan fasilitas kantor yang tersedia, seperti pada penelitian (Ratna and Meiliani 2018) yang menyatakan fasilitas yang layak dan memadai sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas pekerjaan para perangkat desa. Dengan adanya fasilitas yang disediakan akan sangat membantu perangkat desa untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dengan lebih mudah. Menurut (Moring, Tewel, and Pandowo 2021) fasilitas kerja dapat dikatakan sebagai bentuk pelayanan berupa sarana dan prasarana guna menunjang kegiatan kerja, agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong kinerja para perangkat desa. Oleh sebab itu aktivitas perangkat desa di kantor sangat membutuhkan fasilitas yang bisa mendukung pekerjaannya supaya aktivitas tersebut berjalan dengan lancar dan tidak mengalami kendala dan perangkat desa juga harus dapat memanfaatkan fasilitas yang ada dengan baik. Apabila fasilitas kantor tidak memadai akan membuat pekerjaan yang diberikan tidak berjalan sebagaimana mestinya dan itu akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja para perangkat desa (Fauzia, Hidayat, and Prabawani 2014).

Bukan hanya fasilitas kantor yang menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para perangkat desa. Seperti pada penelitian (Novriani Gultom and Nurmaysaroh 2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Ferawati 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menjadi tempat yang secara langsung dihadapi oleh perangkat desa setiap kali melakukan pekerjaannya, maka sudah seharusnya lingkungan kerja yang diciptakan harus kondusif dan nyaman guna memperlancar para perangkat desa untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan hasil kinerja yang maksimal.

(Karina, Gadzali, and Budiarti 2020) menyatakan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dan dapat mempengaruhi kinerja para perangkat desa. Kinerja dari perangkat desa menjadi salah satu kunci sukses sebuah instansi untuk mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu setiap instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bertujuan untuk meningkatkan kinerja para perangkat desa tersebut. Seperti pernyataan (Sihaloho and Siregar 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik salah satunya ialah meningkatkan produksi dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi atau instansi tersebut.

Selain fasilitas kantor dan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala desa juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para perangkat desa. (Sari 2016) menyatakan pemimpin yang baik pastinya bisa memberikan arahan juga memberikan masukan positif berupa motivasi untuk para bawahannya agar lebih giat dan bisa memberikan pencapaian

kinerja yang optimal. Pemimpin sendiri juga harus bisa mengerti dan memahami kebutuhan dari bawahnya dan juga kebutuhan dari masyarakat secara menyeluruh (Siagian and Khair 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan 2018) Faktor yang mempunyai pengaruh untuk mencapai kinerja yang maksimal dari pegawai yaitu kemampuan dari seorang pemimpin yang bisa bersikap mendukung dan memiliki simpati pada pegawai atau bawahannya sehingga dapat mencapai kinerja yang baik dan supaya tujuan instansi dapat tercapai. Apabila seorang pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka pegawai pun pasti akan merasa sangat puas dimana pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja para pegawai menuju kearah yang jauh lebih baik sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Menurut hasil penelitian (Anam and Rahardja 2017) menunjukkan bahwa fasilitas kantor memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan menurut hasil penelitian (Jufrizen and Hadi 2021) menyatakan bahwa fasilitas kantor tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja perangkat desa. (Wuwungan, Taroreh, and Uhing 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja perangkat desa, sedangkan menurut (Tirtayasa 2019) menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebuah penelitian diharapkan mempunyai kekuatan secara teori dan didukung temuan yang sejalan, dan hal yang menjadi ketertarikan peneliti membuat penelitian pengaruh fasilitas kantor, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa secara empiris bertujuan untuk melanjutkan kembali referensi yang meneliti tentang pengaruh fasilitas kantor, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa guna untuk memperoleh variabel atau indikator yang paling signifikan, selanjutnya perbedaan atau kebaruan dari penelitian ini adalah mencari tahu faktor mana yang paling memiliki nilai signifikansi yang paling tinggi diantara faktor-faktor lainnya.

Pentingnya mendalami penelitian merupakan sebagai bentuk pengembangan penelitian dengan harapan nantinya dapat menemukan temuan baru mengenai pengaruh-pengaruh lain dari kinerja perangkat desa. Dengan penelitian ini juga diharapkan bisa menemukan informasi yang bermanfaat yang dapat menjadi acuan untuk para instansi supaya lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Kinerja Perangkat Desa**

Kinerja menjadi salah satu hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam sebuah organisasi. Menurut (Hasibuan 2018) kinerja merupakan hasil yang didapat atau dicapai oleh seseorang di dalam organisasi ataupun instansi sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, dengan tujuan untuk mencapai hasil maksimal seperti yang diharapkan. (Thomas, Rorong, and Tampongangoy 2018) mengemukakan kinerja sebagai pencapaian yang dilakukan dengan perbandingan hasil kerja yang sudah lebih dulu ditetapkan. Sedangkan (Jufrizen and Hadi 2021) menyatakan bahwa kinerja juga dapat dikatakan sebagai beban yang dapat diselesaikan dengan baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas oleh pegawai yang diberikan kepada atasan atau pemimpin sesuai dengan peran yang dijalankan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja sendiri memiliki arti sebagai tingkat dari

keberhasilan yang dapat dicapai dengan sangat baik dan memberikan pengaruh yang positif untuk keberlangsungan dari sebuah organisasi yang sedang dijalankan. Maka indikator yang sesuai dengan penelitian ini antara lain Ketepatan waktu, Kualitas hasil kerja, Komitmen terhadap pekerjaan (Tirtayasa 2019).

### **Fasilitas Kantor**

Fasilitas merupakan suatu kenikmatan yang dapat dirasakan secara nyata yang juga bisa di dapatkan ditempat bekerja. (Iswatun Chasanah 2017) mendefenisikan bahwa fasilitas digunakan, dirasakan, diterima oleh pegawai untuk mempermudah melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. (Harpis and Bahri 2020) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas para karyawan, sebagai bentuk dari pelayanan perusahaan memberikan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja bisa menjadi sarana pendukung aktivitas kantor berbentuk fisik, dan digunakan untuk keperluan mencapai hasil pekerjaan yang baik dan optimal dan dapat memberikan kegunaan untuk perusahaan (Thomas, Rorong, and Tampongangoy 2018). Oleh sebab itu jika semakin lengkap fasilitas yang disediakan akan jauh lebih mempermudah pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan memberikan keuntungan untuk organisasi tersebut. Maka indikator yang sesuai dengan penelitian ini Peralatan kantor, Perlengkapan kantor, Transportasi (Angrainy, Darsono, and Putra 2017)

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Aruan and Fakhri 2016) situasi lingkungan kerja yang baik mampu membuat seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan sangat baik sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang bisa dikatakan baik sendiri apabila lingkungan kerja tersebut mampu membuat seseorang merasakan keadaan yang nyaman, aman, dan tentram. Siagian and Khair (2018) menyebutkan bahwa segala bentuk keseluruhan dari sarana dan prasarana kerja yang ada disekeliling pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hasil kinerja dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. (Diah Indriani Suwondo 2015) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja dan suatu keadaan yang dapat memberikan pengaruh saat menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu lingkungan kerja yang baik bukan tidak mungkin bisa mempengaruhi hasil kinerja yang baik pula bagi pegawai. Maka indikator yang sesuai dengan penelitian ini Kenyamanan tempat kerja, Keamanan tempat kerja, Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya (Sihaloho and Siregar 2019).

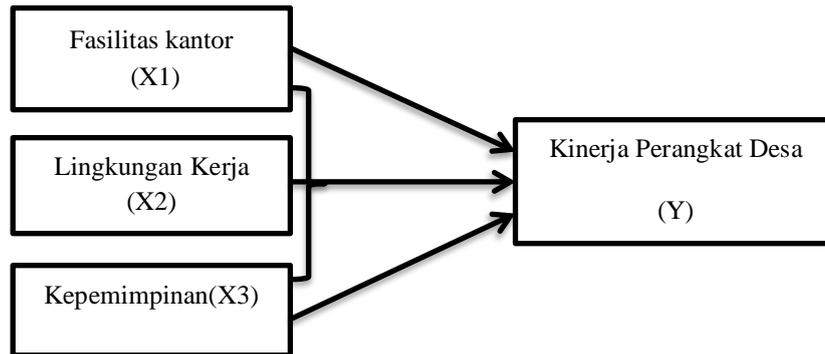
### **Kepemimpinan**

Riana, I Gede, Made Suprpta (2015) menyatakan bahwa jika pemimpin dapat menerapkan kepemimpinan yang pas dan tepat, tentu para karyawan akan merasa puas dan tentu itu sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Menurut (Purwanto et al. 2020) untuk mencapai tujuan dari organisasi tentu dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif yang dapat mempengaruhi bawahan nya untuk menghasilkan kinerja yang baik. (Nel Arianty 2015) menyebutkan bahwa kepemimpinan sendiri merupakan sebuah proses yang sudah diatur untuk membuat struktur, dan dapat mengatur jalannya aktivitas dan hubungan disuatu organisasi tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sendiri sangat mempunyai arti yang begitu besar terhadap jalannya sebuah proses didalam

organisasi tersebut untuk mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Maka indikator yang sesuai dengan penelitian ini Kemampuan memberikan motivasi, Tanggung jawab sebagai seorang pemimpin, Bersikap menghargai kepada bawahan (Sari 2016).

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu kesinambungan antara teori yang ada untuk mendapatkan gambaran dan dapat membuat sebuah asumsi mengenai fenomena yang sedang diidentifikasi. dari hasil kajian teori diatas,dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka konseptual

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan :

- H1 : Fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.
- H3 : Kepemimpinan kepala desa berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2011, 13) metode penelitian kuantitatif bisa dikatakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau realistik, dipakai untuk melakukan penelitian pada populasi dan sampel tertentu, acak, data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat statistik yang bertujuan agar dapat menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perangkat desa yang bekerja di Kantor Kepala Desa di Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan yang berjumlah 126 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 126 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer, dimana data diperoleh secara online menggunakan google form dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis secara signifikan menggunakan aplikasi dan software *SmartPLS versi 3.0*

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

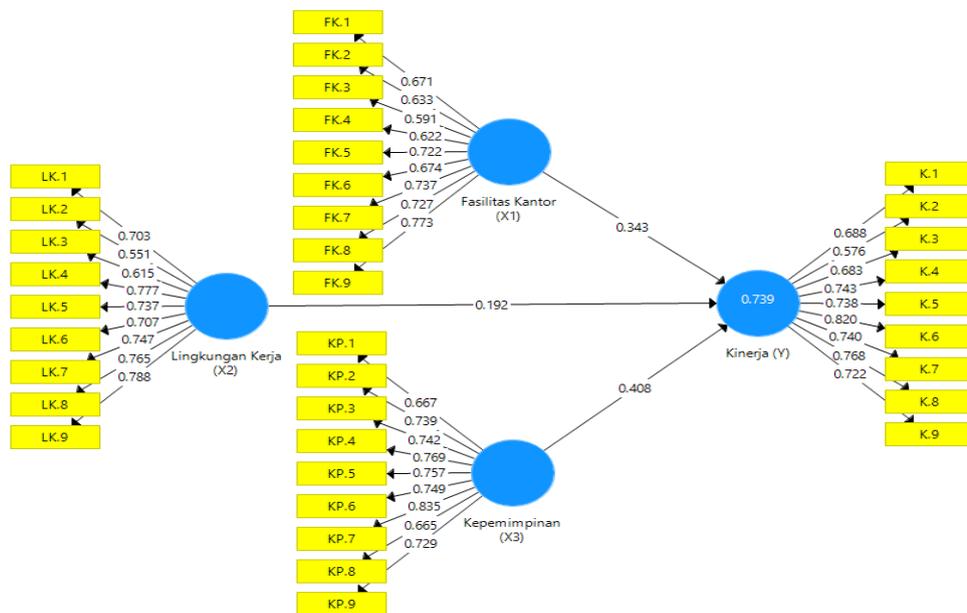
#### Hasil Penelitian

##### 1. Pengujian Outer Model

Dalam pengujian outer model bertujuan untuk melihat validitas dan reliabilitas suatu model. Analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh factor loading, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity, serta composite reliability.

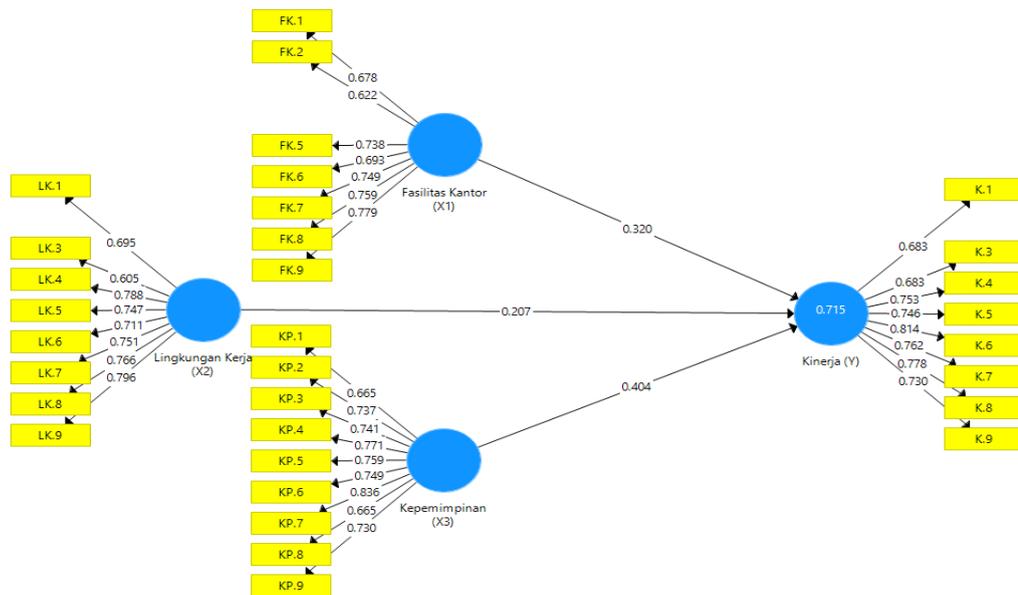
**a. Faktor Loading**

Faktor loading merupakan tahap awal dalam pengujian validitas suatu model, syarat faktor loading sendiri adalah harus >0,6 supaya indikator dapat dikatakan valid. Jika tidak valid maka harus dihapuskan dari model (Siagian and Khair 2018). Untuk mengetahui analisis outer model penelitian ini bisa dilihat pada gambar 2 dibawah ini.



**Gambar 2. Hasil Algorithm Outer Model, Sumber : SmartPLS**

Jika dilihat dari gambar diatas terlihat pada variabel fasilitas kantor terdapat satu indikator yang harus dihapuskan dari model karena nilai factor loading nya <0,6 yaitu kelengkapan peralatan kantor memiliki faktor loading (0,591). Kemudian pada variabel lingkungan kerja terdapat satu indikator yang harus dihapuskan dari model yaitu keamanan lingkungan kerja dengan faktor loading (0,551). Selanjutnya pada variabel kinerja terdapat satu indikator yang harus dihapuskan dari model yaitu kualitas hasil kerja dengan faktor loading (0,576). Karena terdapat beberapa variabel manifest yang dihapuskan dari model maka akan terbentuk model pengaruh yang baru (Gambar 3), sehingga bisa dilakukan analisis berikutnya:



Gambar 3. Hasil Algorithm Outer model, Sumber : SmartPLS

**b. Average Variance Extracted (AVE)**

Average Variance Extracted (AVE) adalah nilai yang digunakan dalam pengujian validitas konvergen karena nilai didapat dari convergent validity. Pada penelitian ini, nilai AVE yang diharapkan adalah >0,5, dan maka jika dilihat dari hasil variabel laten, semua memiliki nilai diatas 0,5 (atau lebih besar dari 0,5), untuk lebih jelasnya hasil AVE bisa dilihat pada Tabel 1. Dibawah ini :

**Tabel 1. Hasil Keluaran AVE Pengaruh Fasilitas Kantor, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Fasilitas Kantor (X1)	<b>0,517</b>
Kepemimpinan (X3)	<b>0,549</b>
Kinerja (Y)	<b>0,555</b>
Lingkungan Kerja (X2)	<b>0,540</b>

Dikarenakan tidak ada permasalahan terhadap convergent validity, maka selanjutnya yang akan diuji adalah permasalahan yang terkait dengan discriminant validity.

**c. Discriminant Validity**

Discriminant validity bisa diuji dengan melihat tabel cross loading, keluaran ini digunakan untuk menguji validitas diskriminan pada indikator dengan ketentuan, korelasi antara indikator dengan variabel latennya > dibandingkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten lainnya. Untuk lebih jelas bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Cross Loading**

	Fasilitas Kantor (X1)	Kepemimpinan (X3)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
FK.1	0,678	0,507	0,546	0,547
FK.2	0,622	0,326	0,343	0,549
FK.5	0,738	0,497	0,541	0,547
FK.6	0,693	0,414	0,481	0,469
FK.7	0,749	0,619	0,666	0,660
FK.8	0,759	0,480	0,569	0,571
FK.9	0,779	0,485	0,580	0,626
K.1	0,561	0,577	0,683	0,603
K.3	0,527	0,543	0,683	0,503
K.4	0,568	0,566	0,753	0,557
K.5	0,556	0,605	0,746	0,640
K.6	0,684	0,644	0,814	0,654
K.7	0,515	0,562	0,762	0,523
K.8	0,543	0,549	0,778	0,507
K.9	0,532	0,568	0,730	0,552
KP.1	0,487	0,665	0,479	0,530
KP.2	0,456	0,737	0,496	0,566
KP.3	0,572	0,741	0,624	0,660
KP.4	0,503	0,771	0,647	0,596
KP.5	0,515	0,759	0,595	0,607
KP.6	0,383	0,749	0,476	0,467
KP.7	0,574	0,836	0,614	0,546
KP.8	0,409	0,665	0,544	0,473
KP.9	0,561	0,730	0,644	0,566
LK.1	0,618	0,624	0,536	0,695
LK.3	0,517	0,435	0,403	0,605
LK.4	0,665	0,609	0,594	0,788
LK.5	0,679	0,611	0,652	0,747
LK.6	0,490	0,499	0,516	0,711
LK.7	0,546	0,504	0,577	0,751
LK.8	0,532	0,579	0,594	0,766
LK.9	0,591	0,562	0,588	0,796

**d. Composite Reliability**

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionalitas dari model. Uji unidimensionality ini dilakukan dengan menggunakan composite reliability dan alpha cronbach. Untuk kedua indikator titik cut off value adalah 0,7.

**Tabel 3. Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha
Fasilitas Kantor (X1)	0,844
Kepemimpinan (X3)	0,896
Kinerja (Y)	0,885
Lingkungan Kerja (X2)	0,877

Sumber : SmartPLS

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability diatas 0,7. Oleh sebab itu tidak ditemukan permasalahan unidimensionality Pengaruh Fasilitas Kantor,Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kecamatan Meranti Kabupaten Asahan.

## 2. Pengujian Inner Model

### a. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> (R-Square)

Goodnes of fit pada PLS dapat diketahui dengan nilai Q2. Nilai Q2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) dalam analisis regresi.

**Tabel 4. R-Square Model**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja (Y)	0,715	0,708

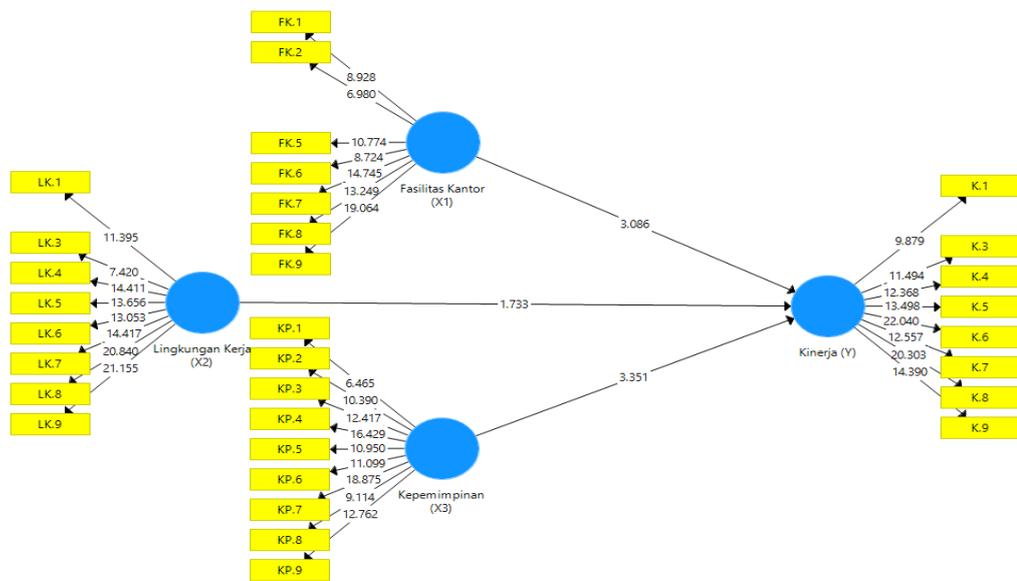
Sumber : SmartPLS

Berdasarkan tabel R Square dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,715 atau 71,5%. Yang dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja perangkat desa mampu dijelaskan oleh variabel fasilitas kantor,lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala desa 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Koefesien t-Statistik

Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam SmartPLS dapat dilakukan dengan menggunakan nilai t hitung (to) dibandingkan nilai t tabel (t $\alpha$ ). Nilai t- tabel dengan signifikansi 5 persen dan degree of freedom (DF) = jumlah data (n) – 2 yaitu 126-2= 124 adalah 1,979 (t tabel), dibawah ini akan ditampilkan gambar hasil hipotesis jalur sebagai berikut :



Gambar 4. Hasil Bootstrapping. Sumber : SmartPLS

Dari gambar diatas berdasarkan hasil bootstrapping diketahui nilai *path coefficients* pada model dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Path Coefficients

Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
Fasilitas Kantor (X1) -> Kinerja (Y)	0,320	3,086	0,002	Hipotesis diterima
Kepemimpinan (X3) -> Kinerja (Y)	0,404	3,351	0,001	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,207	1,733	0,083	Hipotesis ditolak

Berdasarkan tabel 5. Nilai t-statistik pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja adalah  $3,086 > t$  tabel  $1,979$  ini menunjukkan pengaruh fasilitas kantor signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan Meranti Kabupaten Asahan. Nilai t-statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa  $1,733 < t$  tabel  $1,979$  ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan Meranti Kabupaten Asahan. Nilai t-statistik pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa adalah  $3,351 > t$  tabel  $1,979$  dan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa pada kecamatan Meranti Kabupaten Asahan.

### Pembahasan

Selanjutnya setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pembahasan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1)  $H_1$  : Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 3,086 lebih besar dari nilai

1,979 dengan taraf nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama diterima.

- 2)  $H_2$  : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 1,733 lebih kecil dari nilai 1,979 dan juga dengan taraf nilai signifikansi 0,083 lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua ditolak.
- 3)  $H_3$  : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa, hal ini dapat dilihat dari nilai t-statistik yang diperoleh sebesar 3,351 lebih besar dari nilai 1,979 dan juga dengan taraf nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga diterima. Variabel kepemimpinan juga menjadi faktor yang memiliki tingkat signifikansi paling tinggi atau dapat dikatakan sebagai faktor yang memiliki pengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Dapat dilihat pada tabel 5. Nilai sampel original pada variabel kepemimpinan memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel lain nya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa didorong oleh fasilitas kantor dan kepemimpinan kepala desa. Namun lingkungan kerja tidak cukup memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Software SmartPLS 3.0 yaitu nilai t-statistik pada fasilitas kerja sebesar  $3,086 > t\text{-tabel } 1,979$  ini menunjukkan fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Sedangkan nilai t-statistik pada lingkungan kerja sebesar  $1,733 < t\text{-tabel } 1,979$  dan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Nilai t-statistik yang diperoleh oleh variabel kepemimpinan sebesar  $3,351 > t\text{-tabel } 1,979$  ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala desa memiliki pengaruh terhadap kinerja perangkat desa.

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu :

1. Peneliti mengharapkan untuk dapat meningkatkan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan kebutuhan demi mempermudah perangkat desa dalam bekerja dan demi mencapai kinerja yang lebih baik lagi untuk kedepannya.
2. Peneliti berharap kedepannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara sesama rekan kerja dan antara bawahan dengan atasan. dengan adanya hubungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada perangkat desa.
3. Pada variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja perangkat desa sehingga diharapkan agar kedepannya tetap dapat mempertahankan kepemimpinan yang baik dan lebih baik lagi demi mencapai kinerja perangkat desa yang maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan.
4. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya lebih baik lagi dan dapat mengembangkan penelitian yang akan dilakukan dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor kompensasi, komunikasi, semangat kerja, motivasi dan faktor-faktor lain nya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. 2017. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 6: 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- [2] Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 2017. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 1(1): 1–10.
- [3] Aruan, Quinerita Stevani, and Mahendra Fakhri. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg." *Modus* 27(2): 141.
- [4] Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto. 2015. "DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO ( Studi Kasus Di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor )." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17(2): 135–44. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16793>.
- [5] Erla Anasari, Rina. 2015. 4 Economic Education Analysis Journal *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*.
- [6] Fauzia, Erinda, Wahyu Hidayat, and Bulan Prabawani. 2014. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA 1912 Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 3(2): 1–10.
- [7] Ferawati, Apfia. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada." *Jurnal Agora* 5(1): 1–131. [http://www.academia.edu/3841948%0Ahttp://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://www.academia.edu/3841948%0Ahttp://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf).
- [8] Harpis, Muhammad, and Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 1–16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- [9] Hasibuan, Siti Maisarah. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- [10] Iswatun Chasanah, Ade Rustiana. 2017. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang." *Economic Education Analysis Journal* 6(2): 1–14.
- [11] Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- [12] Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, and Isniar Budiarti. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera." *The World of Business Administration Journal* (September): 117–23.
- [13] Moring, Gratia V, Bernhard Tewal, and Merinda H C Pandowo. 2021. "Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Sulawesi Utara." *Emba* 9(1): 1252–63.
- [14] Nel Arianty. 2015. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN.” *manajemen tools* 5(1): 1–16.
- [15] Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2): 191–98.
- [16] Purwanto, Agus et al. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Sebagai Mediator.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1): 50–63.
- [17] Ratna, Ratna, and Endang Meiliani. 2018. “Pengaruh Fasilitas Kantor, Kualitas Pelayanan Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Tingkat Kepuasan Pengunjung Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kabupaten Batanghari.” *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 9(2): 147.
- [18] Riana, I Gede, Made Suprpta, Ketut Sintaasih Desak. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ).” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 06: 430–42.
- [19] Sari, Yanti Komala. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai.” *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* VI(2): 119–27.
- [20] Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59–70. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- [21] Sihalo, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.
- [22] Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sya’ban, Raimon, and Cut Meutia Mustika Suri. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2): 199–206.
- [24] Thomas, Yeltsin Aprioke, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongangoy. 2018. “Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy.” *Jurnal Administrasi Publik* 3(046): 1–10.
- [25] Tirtayasa, Andayani dan. 2019. “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 45–54.
- [26] Wuwungan, Ronna Yulia, Rita Taroreh, and Yantje Uhing. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 298–307.