

The Influence Of Leadership, Work Facilities, And Work Motivation On The Performance Of Village Employees In Kaliwungu District, Kendal District

Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kendal

Rahael Zadda Ulhaq^{1*}, Masitha Fahmi Wardhani²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro^{1,2,3}
ulhaqzadda@gmail.com¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work facilities, work motivation and village head leadership on the performance of village officials. This research uses quantitative methods and collects data by distributing questionnaires directly with the measurement scale used, namely Likert. The research population was subdistrict employees in Kaliwungu District. The sample was selected using the random sampling method. In this research, the data analysis technique uses the inferential analysis method, where the data is analyzed using linear regression analysis. The results of research on the variables of leadership, work facilities and work motivation obtained significant values. This means that these three variables have a positive effect because they have a significance value of less than 0.05. Of the three X variables, leadership and work facilities, followed by work motivation, can be said to be significant. So, with good performance, an agency can achieve the success that has been planned, by evaluating the factors that can influence the performance of employees in the sub-district.

Keywords: leadership; work facilities; work motivation; employee performance; organization.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dengan skala pengukuran yang digunakan yaitu Likert. Populasi penelitian adalah pegawai kelurahan di Kecamatan Kaliwungu. Sampel dipilih dengan menggunakan metode random sampling. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan metode analisis inferensial, yang dimana data dianalisis menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian terhadap variabel kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi. Hal ini berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh positif karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari ketiga variabel X tersebut kepemimpinan dan fasilitas kerja, kemudian disusul dengan motivasi kerja dapat dikatakan signifikan. Jadi, dengan kinerja yang baik, suatu instansi dapat mencapai keberhasilan yang telah direncanakan, dengan cara melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di kecamatan tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Fasilitas Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Organisasi.

1. Pendahuluan

Organisasi selalu berupaya untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia secara memadai sehingga perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengarahkan dengan tujuan mendapatkan jenis tenaga kerja dengan kinerja yang baik dan sesuai kebutuhan. Di dalam sebuah kantor kelurahan, pegawai atau atasan harus bisa memberikan pengaruh pada hasil kerja instansi sebagai salah satu tanggung jawab yang perlu diperhatikan. Sya'ban dan Suri, (2021) menyatakan, pembinaan SDM organisasi perlu dijadikan sebagai perhatian khusus sebagai peningkatan hasil kerja. Tidak hanya sebagai peningkatan pembinaan pada hasil kerja pegawai desa, tapi juga perlu melakukan penilaian pada kesuksesan kinerja yang diwujudkan para pegawai desa dengan peranan dari pemimpin yang mengatur desanya.

Menurut Day et al (2020), kepemimpinan adalah suatu sikap dan metode dalam mencoba mengajak dan membujuk banyak orang melalui komunikasi. Ketertarikan peneliti tentang pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja serta kepemimpinan kepala desa terhadap kinerja pegawai desa secara empiris memiliki tujuan dalam meneruskan referensi penelitian dalam mendapatkan indikator atau variabel yang signifikan, kemudian kebaruan dan perbedaan dari temuan ini yaitu melakukan pencarian faktor mana yang mempengaruhi signifikansi tertinggi dari faktor lainnya. Bersumber dari data peninjauan setiap kelurahan masih ada kesadaran dalam proses menuju kinerja yang lebih baik, data tersebut diperoleh dari masing-masing kantor kelurahan yang setiap akhir tahun diadakan penilaian kinerja dan evaluasi. Adanya kesadaran seperti itu berdampak baik kepada pegawai dan atasan karena kepemimpinan sangat berpengaruh untuk kinerja pegawai. Hal itu terjadi karena ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai. Meskipun telah diadakan evaluasi serta penilaian setiap tahunnya masih banyak ditemukan pegawai yang kurang kinerjanya karena proses kepemimpinan yang tidak berhasil diterapkan. Masyarakat memiliki perspektif yang kurang bagus kepada pegawai kelurahan karena kurang cepat dan tanggap dalam melayani masyarakat dengan baik sehingga menjadi beban tersendiri bagi pegawai.

Hal itu berdampak kepada tugas yang diterima pegawai menjadi tidak selesai atau mundur dari target penyelesaiannya. Sebagai peningkatan kinerja instansi perlu mengutamakan fasilitas kerja yang ada, misalnya pada temuan (Ratna & Meiliani, 2018) menjelaskan fasilitas yang memadai dan layak mempengaruhi kelancaran kegiatan pekerjaan pegawai kelurahan desa. Dari fasilitas yang ada bisa memberikan bantuan pegawai kelurahan desa dalam penyelesaian tanggung jawabnya secara mudah dan efisien. Pendapat Moring et al (2021) fasilitas kerja bisa dinilai menjadi bentuk layanan akan fasilitas sebagai penunjang aktivitas kerja, untuk bisa memberikan peningkatan produktivitas kerja. Kurangnya fasilitas kerja di kelurahan menjadi salah satu penyebab kinerja pegawai menurun karena kurangnya fasilitas pekerja, yang dikeluhkan setiap pegawai di kelurahan pada saat wawancara dilakukan, hal ini menyebabkan kinerja menjadi lambat bahkan sampai menumpuk. Salah satu penunjang kinerja pegawai yaitu fasilitas karena mendukung mereka untuk menyelesaikan tugas yang diterima menjadi lebih cepat. Karena itu masih terdapat kelurahan yang kinerjanya tidak sesuai yang diharapkan karena fasilitas yang tidak memadai sebagai contoh masih menggunakan komputer atau mesin pendukung lainnya yang sudah tertinggal zaman masih tetap digunakan.

Motivasi untuk pengalaman kerja yang baik dapat memberikan suatu tunjangan kesuksesan perusahaan atau instansi untuk mewujudkan. Dari adanya dua faktor ini bisa membentuk kinerja yang baik sehingga dapat memberikan kesuksesan instansi atau perusahaan. Kemudian, apabila kinerja mengalami penurunan bisa memberikan hambatan perusahaan dalam mewujudkan rencana yang sudah diatur. Penelitian Arianto dan Kurniawan (2020) menjelaskan motivasi dan lingkungan kerja berhubungan kuat pada hasil kerja. Kinerja pegawai bisa dapat menjadi lebih baik apabila mendapatkan motivasi dan arahan yang baik dari atasan, terdapat pegawai yang kurang berinovasi dalam bekerja sehingga memperlambat pekerjaan karena kurangnya motivasi yang diberikan sehingga banyak masyarakat yang masih kurang merasa puas atas kinerja pegawai kelurahan.

Kinerja anggota tidak hanya mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang ketika melaksanakan suatu tugas yang diberikan atau ditugaskan, tetapi juga pada proses yang dilakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai hasil kerja tersebut.

Kemajuan suatu lembaga terutama ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, terutama kinerja anggotanya. Peningkatan kinerja juga meningkatkan produktivitas dan efektivitas instansi. Dapat dilakukan setelah menciptakan suatu kinerja pegawai yang sudah dicapai sesuai dengan perencanaan dengan memberikan sebuah apresiasi kepada pegawai kelurahan. Dalam tingkat kehadiran pegawai ada beberapa kelurahan dengan pegawai desanya yang datang atau pergi tanpa izin, terlihat pada saat observasi pada tanggal 11 Juli 2023 sampai 21 Agustus 2023 terdapat masyarakat yang ingin mengurus suatu berkas tetapi pegawai yang bersangkutan belum datang atau tidak ada di kantor.

Dalam penelitian ini secara teoritis berkontribusi dengan memperkaya literatur dengan mengulas faktor yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini juga nantinya dapat diketahui informasi yang bermanfaat dengan tujuan dapat menjadi sebagai acuan para instansi agar lebih memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja dari para pegawainya.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pencapaian dalam suatu profesi, mencakup suatu yang dilakukan dengan pola (Herawati et al., 2021). Kinerja merujuk pada pencapaian kinerja, baik dalam jumlah maupun kualitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Sherlie dan Hikmah, 2020). Hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dengan tetap menjaga kepatuhan hukum, moral, dan etika. Keterampilan pegawai berkaitan erat dengan tujuan strategis instansi dan kepuasan masyarakat, serta berkontribusi terhadap partisipasi ekonomi, sehingga merupakan faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja.

Kepemimpinan

Menurut Sasqia, (2022) pemimpin adalah seseorang yang mempunyai otoritas menetapkan tugas, mempunyai kemampuan baik buat menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan karakter untuk mengatur bawahannya dalam menggapai sasaran instansi dapat dikatakan gaya kepemimpinan merupakan sesuatu pola siasat yang kerap dipakai pimpinan. Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) seorang atasan sangat mempengaruhi pada kemampuan pegawai ataupun anak buah. Atasan wajib memberikan kepemimpinan yang baik dengan suasana yang terdapat, jika kepemimpinan yang diaplikasikan benar serta pas bisa memusatkan tujuan instansi ataupun perorangan. Kebalikannya jika kepemimpinan yang diseleksi salah serta tidak cocok dengan suasana yang terdapat bisa menyebabkan sulitnya tujuan instansi.

Fasilitas Kerja

Menurut Moring et al., (2021) fasilitas kegiatan dapat dikatakan sebagai alat serta infrastruktur untuk mendukung aktivitas kegiatan, supaya dapat meningkatkan kinerja pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja suatu pegawai, lembaga juga harus mencermati fasilitas kantor yang ada, pada penelitian Ratna dan Meiliani (2018) menyatakan bahwa fasilitas yang pantas serta mencukupi amat mempengaruhi kelancaran pekerjaan para Pegawai. Pada penelitian Setiabudi et al (2023) variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ialah sebuah rangsangan atau stimulus untuk semua pekerja dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan tugas. Dari baiknya motivasi, maka pekerja merasakan semangat dan senang menjalankan pekerjaan dan bisa menumbuhkan serta mengembangkan lembaga tersebut. Setiap pegawai yang termotivasi selalu mempunyai keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin dan menginginkan hasil yang lebih baik untuk mencapai tujuannya (Afiat, 2023).

Dalam keinginan pegawai untuk mencapai sasaran instansi bisa diwujudkan, yakni meningkatkan perbaikan dan kompensasi pada tunjangan. Motivasi dinilai menjadi penggerak dan dorongan dalam upaya untuk mendorong pegawai dalam bekerja keras demi mendapatkan tujuan yang optimal.

Dengan memberikan motivasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi adalah penyebab dalam membentuk performa individu dan menjadi dorongan untuk seseorang dapat tergerak untuk memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan yang produktif hingga bisa menciptakan sesuatu yang bermanfaat bagi pribadinya dan orang lain. Motivasi kerja dinilai berdampak besar bagi keberhasilan individu (Jaya et al., 2020)

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang baik pastinya dapat melakukan pengamatan langsung dengan memberikan arahan serta membagikan masukan positif untuk pegawainya (Jaya et al., 2022). Hal ini menimbulkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat serta menciptakan hasil pekerjaan yang maksimal dengan tidak hanya kepemimpinan, fasilitas yang pantas serta mencukupi untuk membuat pekerjaan maksimal karena pegawai dapat lebih bersemangat menggapai tujuan-tujuan instansi (Soepalman et al, 2022). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Fasilitas kerja merupakan salah satu peralatan yang dipakai pegawai untuk mempermudah dalam menuntaskan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya (Wijaya et al., 2022). Dari teori diatas dapat disimpulkan jika fasilitas kerja amatlah berarti untuk instansi. Sebab dapat mendukung kinerja pegawai dalam menunjang pekerjaan. Fasilitas kerja sebagai perlengkapan ataupun alat serta infrastruktur untuk mendukung pegawai agar lebih mudah menuntaskan pekerjaan serta pegawai akan bekerja lebih baik. Dari sumber yang telah diuraikan maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

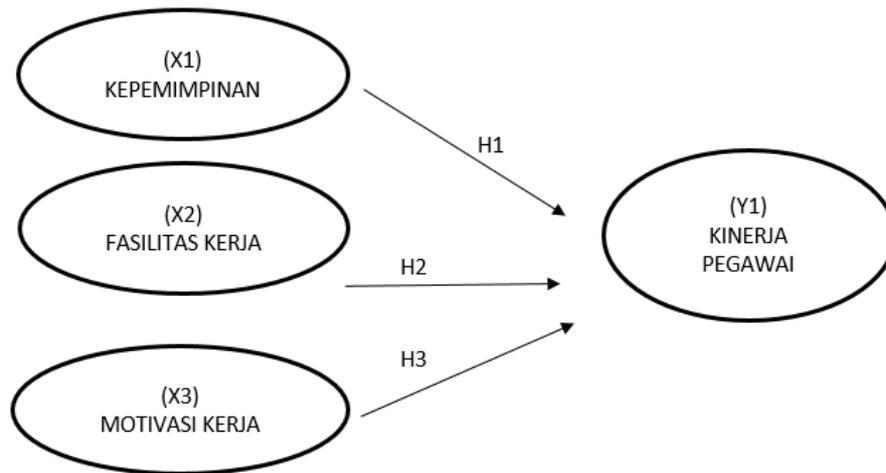
H₂: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Adanya kepemimpinan serta fasilitas kerja yang memadai mungkin dapat menimbulkan para pegawai merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin, agar bisa memberikan pelayanan yang bagus, karena akan memiliki rasa giat dalam bekerja seperti yang diharapkan oleh instansi (Soepalman et al, 2022). Menurut Arofah dan Pramusinto, (2015) kinerja diyakini dipengaruhi oleh faktor selain peralatan kantor yaitu motivasi kerja. Instansi sangat membutuhkan pegawai yang mempunyai motivasi kerja untuk mencapai hasil yang optimal . Untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan, pegawai memerlukan motivasi untuk mencapai tujuan yang pegawai inginkan. Bersumber pada uraian yang telah diulas jadi hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Kepemimpinan (X₁)

Adji et al., (2022) Dalam kepemimpinan merupakan cara agar mensugesti serta membimbing pegawai supaya ingin melakukan pekerjaannya dengan baik agar menggapai harapan instansi. Menurut Citra dan Fahmi, (2019) indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Keunggulan memberikan ketentuan melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan.
2. Kemampuan memotivasi berhubungan dengan kreatifitas mengidentifikasi serta mengontrol pegawai. Ketrampilan merupakan bentuk lain dari keunggulan kepemimpinan, yaitu keunggulan dalam mensugesti serta mempengaruhi para pegawai untuk mencapai tujuan.
3. Kemampuan komunikasi suatu kapasitas selama waktu yang dihabiskan untuk menyampaikan data yang berisi pesan, pikiran, pemikiran oleh pihak (komunikator) untuk pihak lain (komunikan).
4. Tanggung jawab dan bertanggung jawab untuk organisasi atas pencapaian buruk maupun baik.

Fasilitas Kerja (X₂)

Marrus (2002) mengungkapkan bahwa fasilitas merujuk pada segala hal yang digunakan, ditempati, atau dipakai dengan konteks aktivitas langsung ataupun menyelesaikan tugas. Prawira, (2020) menyatakan bahwa indikator fasilitas kerja di suatu perusahaan terdiri dari:

1. Mesin dan peralatan instansi sebagai penopang dalam mencapai aktivitas lebih cepat.
2. Prasarana penunjang, umumnya berupa fasilitas yang bersifat tetap seperti gedung dan ruangan, memiliki hubungan erat dengan sarana. Kedua elemen ini, yakni sarana dan

- prasarana, saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Keduanya merupakan fasilitas yang mendukung aktivitas manusia untuk menjalankan tugas dengan kemudahan dan efisiensi.
3. Perlengkapan kantor termasuk dalam peralatan dan aksesoris biasanya berukuran kecil dan ditujukan untuk memenuhi kebutuhan suatu usaha.
 4. Peralatan inventaris barang yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses produksi mulai dari mesin, peralatan, hingga perlengkapan yang dimiliki perusahaan.

Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi dapat dijelaskan sebagai keinginan yang muncul dalam diri manusia sebagai dorongan, dan semangat untuk melaksanakan kegiatan dengan niat tulus (Afandi, 2018). sebagaimana yang dijelaskan (Bahri dan Nisa, 2017) indikator motivasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Penghargaan yang memandang prestasi pegawai atau potensi lamanya masa jabatan sebagai kemajuan, pintu terbuka yang berharga untuk peningkatan diri, indikasi tanggung jawab dan keteguhan hati, dan hibah dalam struktur yang berbeda.
2. Tantangan usaha yang bertujuan untuk menggugah kemampuan.
3. Tanggung Jawab melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
4. Pengembangan niat dalam peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.

Kinerja Pegawai (Y₁)

Kinerja pegawai juga bersangkutan atas apa yang ingin dicapai terhadap pekerjaan pegawai, memperoleh dukungan dalam pengembangan pekerjaan, dengan menerima imbalan dari instansi (Sangkaen et al., 2019). Menurut Busro, (2018) beberapa indikator kinerja mencakup:

1. Hasil aktivitas, hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Sifat pekerjaan, aspek ini membutuhkan pemenuhan kebutuhan spesifik untuk memiliki pilihan untuk membuat pekerjaan seperti yang ditunjukkan oleh kualitas yang diminta pada suatu tugas. Kepraktisan, aspek ini membutuhkan pemenuhan kebutuhan spesifik untuk memiliki pilihan untuk membuat pekerjaan seperti yang ditunjukkan oleh kualitas yang diminta pada suatu tugas.
3. Disiplin, menunjukkan suatu aktivitas pegawai dalam mengerjakan sesuai aturan yang dibuat.
4. Kemampuan kerjasama, dimensi ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 17 kantor kelurahan dengan total 221 populasi jumlah hasil responden yang didapat 70 pegawai dari 8 kantor kelurahan. Metode pengumpulan data riset ini memakai metode random sampling, sampel dipilih pada siapa saja pegawai yang ada dijadikan sampel. Angket berisikan mengenai opini ataupun anggapan mengenai kepemimpinan, fasilitas, motivasi dan kinerja pegawai.

Angket bermuatan 4 pertanyaan yang diisi dengan memakai Likert. Ada pula determinasi rasio likert dengan poin 1 (satu) hingga poin 5 (lima), dengan penjelasan nilai 1 yaitu sangat tidak sepakat hingga 5 yaitu sangat sepakat. Informasi hasil angket akan jadi data kuantitatif yang setelah itu diolah memakai IBM SPSS. Analisa statistik yang dicoba antara lain pengujian instrumen riset yang mencakup percobaan signifikansi parsial (T-test), uji signifikansi simulta (F-test), uji koefisien determinasi, dan analisis regresi.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	52	74,3
Perempuan	18	25,7
Total	70	100

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pada jenis kelamin dalam tabel di atas terlihat dalam penelitian didominasi oleh laki-laki sebesar 74,3 % atau ada 52 orang sedangkan 25,7% atau 18 orang lainnya perempuan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
30-40 tahun	23	32,9
40-50 tahun	28	40,0
50-60 tahun	19	27,1
Total	70	100

Berdasarkan pada usia dalam tabel tersebut, pegawai yang berusia 30 hingga 40 tahun sebesar 32,9% (sebanyak 23 pegawai), usia 40 hingga 50 tahun sebesar 40% (sebanyak 28 pegawai), dan usia 50 hingga 60 tahun sebesar 27,1% (sebanyak 19 pegawai).

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	Sig (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Pegawai	1	0,750	0,000	Valid
	2	0,867	0,000	Valid
	3	0,771	0,000	Valid
	4	0,740	0,000	Valid
Kepemimpinan	5	0,825	0,000	Valid
	6	0,839	0,000	Valid
	7	0,839	0,000	Valid
	8	0,537	0,002	Valid
Fasilitas Kerja	9	0,783	0,000	Valid
	10	0,905	0,000	Valid
	11	0,920	0,000	Valid
	12	0,712	0,000	Valid
Motivasi Kerja	13	0,841	0,000	Valid
	14	0,838	0,000	Valid
	15	0,842	0,000	Valid
	16	0,840	0,000	Valid

Bersumber pada tabel diatas bisa diamati jika angket kinerja, kepemimpinan, fasilitas kerja serta motivasi kerja dinyatakan valid sebab mempunyai nilai signifikansi < 0,05 dengan

semua variabel dapat dijadikan indikator karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,3610.

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha Hitung	Nilai Cronbach's Alpha Diisyaratkan	Keterangan
Kinerja	0,786	>0,70	Reliabel
Kepemimpinan	0,746	>0,70	Reliabel
Fasilitas Kerja	0,845	>0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,844	>0,70	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa faktor kinerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja dinyatakan reliabel dengan alasan memiliki nilai Cronbach Alpha > dari 0,70 atau secara keseluruhan, semua variabel yang digunakan sebagai indikator adalah reliabel atau dapat diprediksi sebagai instrumen pengestimasi variabel.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,830	1,899		0,437	0,664
Kepemimpinan	0,673	0,079	0,690	8,464	0,000
Fasilitas	0,151	0,077	0,161	1,969	0,001
Motivasi	0,118	0,070	0,135	1,674	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel di atas dapat diketahui hasil analisis linier berganda untuk variabel kepemimpinan 0,673, variabel fasilitas 0,151, dan variabel motivasi 0,118. Sehingga dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,830 + 0,673 X_1 + 0,151 X_2 + 0,118 X_3 + e$$

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,760 ^a	0,578	0,559	0,997

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Fasilitas
b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian uji koefisien determinasi, dapat ditarik simpulan bahwa R square sebesar 0,578 atau 57,8%. Memperlihatkan bahwa adanya pengaruh variable kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi sejumlah 57,8%. Jumlah selisih sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89,892	3	29,964	30,15	0,000
Residual	65,593	66	0,994		
Total	155,49	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Fasilitas

Pada penelitian ini diketahui jika nilai F tabel adalah 7 Pada tabel diatas bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas dan motivasi memperoleh nilai F hitung $30,150 > 3,13$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ artinya terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan fasilitas secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,830	1,899		0,437	0,664
Kepemimpinan	0,673	0,079	0,690	8,464	0,000
Fasilitas	0,151	0,077	0,161	1,969	0,001
Motivasi	0,118	0,070	0,135	1,674	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 8,464 sedangkan t tabel adalah 1,667. Hal ini dapat diasumsikan bahwa $8,464 > 1,667$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) secara fundamental mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Variabel fasilitas memperoleh nilai t sebesar 1,969 sementara t tabel adalah 1,667. Hal ini cenderung diasumsikan bahwa $1,969 > 1,667$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka, pada saat itu, H2 diakui. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X2) pada dasarnya mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

Variabel motivasi memperoleh nilai t sebesar 1,674 sementara t tabel adalah 1,667. Hal ini dapat diasumsikan bahwa $1,674 > 1,667$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka, pada saat itu, H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) secara fundamental mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Hasil pengujian semua hipotesis ditunjukkan pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Hipotesis Diterima
H2	Fasilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Hipotesis Diterima
H3	Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Hipotesis Diterima

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Dengan Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan jika H1 variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kaliwungu. Sehingga dapat diuraikan bahwa semakin tinggi variabel Kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di kelurahan.

Hal ini berarti faktor kepemimpinan sangat berarti dalam proses menciptakan kinerja pegawai yang diinginkan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Hubungan faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ini mempunyai hubungan yang begitu kuat dan searah. Hal ini dikarenakan adanya indikator pada variabel kepemimpinan yang memberikan persepsi dan nilai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiabudi et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki nilai signifikansi bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Fasilitas Dengan Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa H2 bahwa fasilitas kerja pada dasarnya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kaliwungu. Hal ini mengimplikasikan bahwa fasilitas kantor kerja mendukung pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pegawai di kelurahan. Selanjutnya hipotesis (H2) diterima.

Hubungan faktor fasilitas kerja dan kinerja pegawai memiliki kekuatan utama untuk hubungan searah. Hal ini dengan alasan bahwa ada petunjuk dalam variabel fasilitas kerja yang memberikan penegasan dan nilai pada kinerja pegawai. Penemuan ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh (Soepalman et al., 2022) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mendukung dalam mengembangkan eksekusi lebih lanjut. Jika fasilitas tidak memuaskan dan tidak layak, kinerja pegawai akan menurun. Memiliki fasilitas yang memuaskan akan membuat pekerja lebih mudah dalam menjalankan tanggung jawabnya (Fauzia et al., 2014).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kelurahan di wilayah Kaliwungu. Hal ini mengimplikasikan bahwa faktor motivasi kerja mendukung dalam mengembangkan kinerja, oleh karena itu hipotesis ketiga (H3) dapat diterima. Hubungan antara elemen motivasi kerja dan kinerja memiliki kekuatan yang besar untuk hubungan yang searah. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh (Rubiyanto, 2019) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi secara nyata mempengaruhi kinerja, di mana semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh pemimpin, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan, variabel yang cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai setiap kelurahan didorong oleh kepemimpinan, fasilitas kerja, dan variabel motivasi cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan

kepemimpinan mempunyai peran penting dalam menunjang kinerja pegawai dengan diikuti fasilitas yang memadai dan motivasi yang baik. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi kerja yang telah diuji hasil nilainya mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengukur kinerja pegawai dimasa yang akan mendatang, setiap kantor kelurahan dapat melakukan keterbukaan terhadap masyarakat yang bertujuan memberikan kritik dan saran dari masyarakat kepada hasil kinerja pegawai yang telah dilakukan untuk kemudian dapat dievaluasi dengan baik. Dengan ini suatu instansi dapat mencapai tujuan yang sebelumnya telah direncanakan dengan hasil kinerja yang memuaskan bagi pegawai untuk menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap para pegawai.

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh peneliti dalam mendapatkan informasi dalam penelitian. Karena adanya arsip-arsip informasi yang bersifat privasi sebagai bahan peneliti nantinya yang tidak boleh disebar luaskan dan sulitnya pegawai kelurahan meluangkan waktu untuk diwawancarai. Setiap kantor kelurahan yang ada, khususnya di Kecamatan Kaliwungu dapat membuat suatu program evaluasi kerja lebih banyak daripada biasanya, karena pada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepemimpinan, fasilitas, dan motivasi, serta memberikan penilaian setiap pencapaian suatu kinerja pegawai. Kepada instansi-instansi yang bersangkutan diharapkan dapat memberikan fasilitas yang memadai dengan tujuan menciptakan kinerja pegawai yang memiliki kompetensi baik.

Saran bagi penelitian selanjutnya yaitu menambah atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya insentif kerja, *work life balance* atau terkait dengan jenjang karir sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih luas terkait objek penelitian. Lalu dapat meneliti instansi lain yang lebih besar misalnya dinas di wilayah kerja Kabupaten Kendal.

Daftar Pustaka

- Adji, W. H., Setia, M. I. R. N., & Nupardi, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Co Management*, 4(3), 725–733. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/co-management/article/view/2248>
- Afandi.P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afiat, R. N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polrestabes Makassar*. 8(1), 357–374.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3), 10.
- Arofah, R., & Pramusinto, H. (2015). Economic Education Analysis Journal PENGARUH FASILITAS KANTOR, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN TULIS KABUPATEN BATANG Info Artikel. *Eeaj*, 4(1), 134–140. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 319).
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). Successful school leadership Education. *Education Development Trust Highbridge*, 59.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa BUMIPUTERA 1912 Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 1–10.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.

- Indra Jaya, Rustan DM, A. A., Kinerja, T., Pada, B., Brimob, S., & Sulawesi, P. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil brimob pada satuan brimob polda sulawesi selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 611–620. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2957%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/2957/1336>
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Marrus. (2002). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. In *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. <https://books.google.co.id/books?isbn=9795260448>
- Moring, G. V, Tewel, B., & Pandowo, M. H. C. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Sulawesi Utara. *Emba*, 9(1), 1252–1263.
- Ongky Wijaya, Indah Yuni Astuti, & Endah Kurniawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Prawira, I. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40. (Vol. 3, Issue 1, pp. 28–40).
- Ratna, R., & Meiliani, E. (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. <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.142>
- Rubiyanto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 21(1).
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Setiabudi, M. L., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas, dan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kontraktor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 595–603. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.595>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Soepalman et al, 2020 jurnal ilmu sosial manajemen. (2022). Jurnal Sains Manajemen Nitro. *Jurnal Sains Manajemen 2022*, 1, 150–160. <https://ojs.nitromks.ac.id/index.php/jsmn%0APENGARUH>
- Sya'ban, R., & Meutia Mustika Suri, C. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perusahaan Daerah. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 199–206. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.37>
- Velia Ayu Sasqia. (2022). Effect of Leadership Style and Entrepreneurship Orientation on the Performance of Village Owned Business Entities (BUMDes) in Bengkalis Regency. *JFBA: Journal of Financial and Behavioural Accounting*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.33830/jfba.v2i2.2442.2022>